# Entwicklungslinien des kollektiven Arbeitsrechts in Frankreich.

INAUGURAL-DISSERTATION

zur

Erlangung der juristischen Doktorwürde

der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät

der Philipps-Universität zu Marburg

vorgelegt von

WOLFRAM HUCKE
Gerichtsreferendar
aus Madrid.

1 9 3 8

DISSERTATIONS-VERLAG G. H. NOLTE DÜSSELDORF

Als Dissertation von der Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät angenommen am 20. Dezember 1937

Berichterstatter: Professor Dr. Schulz-Schaeffer
Mitberichterstatter: Professor Dr. Gieseke

Tag der mündlichen Prüfung: 20. Dezember 1937

R. UNIV.
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

MEINEM VATER.

Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41555610_0133

# INHALTS-VERZEICHNIS


**I. Entwicklung des Verhältnisses zwischen Unternehmer und Arbeiter vor Beginn der gesetzlichen und kollektiven Regelung** 1

**II. Einschränkungen der vertraglichen Freiheit bezüglich des Abschlusses von Einzelarbeitsverträgen:** . . . . . 2

1. durch die Betriebsordnung (règlement d' atelier)
2. durch gesetzliche Regelung
3. durch Syndikate und Kollektivvereinbarungen.

**III. Das Gesetz vom 25. März 1919 über die Kollektivvereinbarungen:** 5

1. Wesen und Ziel der Kollektivvereinbarungen; die vertragschließenden Parteien.
2. Wer ist durch die Kollektivvereinbarung gebunden?
3. Wirkung Dritten gegenüber.
4. Schriftform und Publizität.
5. Dauer und Kündigung.
6. Sondervorschrift für Mitglieder von Berufsgruppen bei Kollektivvereinbarungen auf bestimmte Dauer.
7. Unabdingbarkeit der Bestimmungen der Vereinbarung.

**IV. Heute in Kraft befindliche für die Einzelarbeitsverträge maßgebliche gesetzliche Spezialregelungen:** . . . . . 11

1. Gesetz über den Achtstundentag vom 23. 4. 1919
2. Gesetz über die 40-Stundenwoche vom 21. 6. 1936
3. Gesetz vom 19. 7. 1928 über die Kündigungsfristen
4. Gesetz vom 19. 7. 1933 über die Kontrollmaßnahmen bezüglich der Verteilung von Trinkgeldern
5. Gesetz vom 25. 3. 1936 über den Einstellungsvertrag bei Zivilluftfahrtgesellschaften
6. Gesetz vom 20. 6. 1936 über bezahlte Ferien
7. Gesetz vom 31. 12. 1936 über das Schiedsverfahren bei kollektiven Arbeitskonflikten.

**V. Das Gesetz vom 24. Juni 1936 über die Kollektivvereinbarungen** 14

1. Für Kollektivvereinbarungen allgemein gültige Regeln:
   a) Hinterlegung einer Ausfertigung der Vereinbarung
   b) Beitritt Dritter
   c) Einwirkung der Vereinbarung auf Dritte nach früherer und heutiger Regelung.
2. Ausarbeitung der durch das Gesetz von 1936 geschaffenen Kollektivvereinbarung . . . . . 18
3. Inhalt der Vereinbarung: . . . . . 21
   a) Syndikale Freiheit und Meinungsfreiheit der Arbeiter
   b) Wahl von Betriebsabgeordneten (délégués ouvriers)
   c) Abgestufte Mindestlohnsätze

d) Kündigungsfristen
e) Organisierung der Lehre
f) Verfahren zur Regelung von Streitigkeiten aus der Anwendung der Kollektivvereinbarung
g) Verfahren zur Abänderung der Vereinbarung.

4. Ausdehnung der Kollektivvereinbarung durch ministerielle Verordnung: . . . . . 27
a) Befugnisse des Ministers
b) Wirkungen der Ausdehnungsverordnung.

5. Kontrolle der Durchführung und Einhaltung der Kollektivvereinbarung . . . . . 30

6. Die Sanktionen der Kollektivvereinbarung und der ministeriellen Verordnung . . . . . 31

VI. **Das Gesetz über das Schlichtungs- und Schiedsverfahren (procédures de conciliation et d'arbitrage) bei kollektiven Arbeitskonflikten vom 31. 12. 1936** . . . . . 33

1. Zustandekommen des Gesetzes . . . . . 33

2. Erläuterung der einzelnen Bestimmungen: . . . . . 36
a) Anwendungsfeld des Gesetzes
b) die beiden Verfahren
c) durch Gesetz vorgeschriebene Richtlinien
d) Verpflichtung, alle Kollektivkonflikte vor Ausbruch von Streiks oder lock-outs den gesetzlichen Verfahren zu unterwerfen; keine unmittelbaren Sanktionen.

3. Zusammenfassende Feststellungen . . . . . 40

VII. **Schlußbetrachtungen und Darlegung der Hauptgesichtspunkte der der Kammer im Februar 1938 vorliegenden Gesetzesentwürfe** . 40

**Anhang** [1]) . . . . . 47
Übersetzte Texte des Gesetzes vom 24. Juni 1936 über die Kollektivvereinbarungen . . . . . 47
des Gesetzes über die bezahlten Ferien vom 20. Juni 1936 . . 49
des Gesetzes vom 21. Juni 1936 über die Vierzig-Stundenwoche 50

**Literaturverzeichnis** . . . . . 52

1) Übersetzter Text des Gesetzes über das Schlichtungs- und Schiedsverfahren auf Seite 74—77.

## VORWORT.

Die vorliegende Darstellung gibt einen Überblick über die Entwicklung des heute in Frankreich geltenden kollektiven Arbeitsrechts, die in Kraft befindlichen arbeitsrechtlichen Gesetze vor allem des Jahres 1936 und die Hauptpunkte der dem Senat und der Kammer Anfang 1938 von der Regierung unter dem Titel «statut moderne du travail» vorgelegten Gesetzentwürfe. Die Anregung zu der Arbeit verdanke ich meinem verehrten Lehrer Herrn Professor Dr. Schulz-Schaeffer, dem ich für seine fördernde Leitung während meiner Studienjahre und meiner Arbeit meinen aufrichtigsten Dank ausspreche. Insbesondere hat Herr Professor Dr. Schulz-Schaeffer die Verbindung zu Herrn Professor Duquesne, Dekan der rechts- und staatswissenschaftlichen Fakultät der Universität Straßburg, hergestellt. Herr Professor Duquesne hat mir in liebenswürdiger Weise ermöglicht, Einblick in das neueste französische Schrifttum zu gewinnen, wofür ich ihm sehr zu Dank verpflichtet bin. Desgleichen möchte ich nicht verfehlen, Herrn J. Regula, Bibliothekar des der Universität Straßburg angeschlossenen Instituts für Rechtsvergleichung für seine wertvolle Unterstützung bei der Quellenbeschaffung an dieser Stelle zu danken.

## I. Entwicklung der Beziehungen zwischen Unternehmer und Arbeiter vor Beginn der gesetzlichen und kollektiven Regelung.

Die den Arbeitsvertrag und die Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer regelnden Gesetze sind durch Gesetz vom 28. 12. 1910 in Buch I Code du Travail et de la Prévoyance sociale gesammelt worden. Das französische Recht läßt drei Arten von Verträgen über Arbeit im weiteren Sinne zu: die Dienstmiete (louage de services), die Werkmiete (louage d'ouvrage) und den Auftrag (mandat)[1]). Die Werkmiete (Werkvertrag) unterscheidet sich von der Dienstmiete (Dienstvertrag) dadurch, daß die erstere die Verpflichtung des einen Teiles enthält, eine bestimmte Arbeit fertigzustellen, während die Dienstmiete den einen Teil verpflichtet, seine Arbeitskraft und seine beruflichen Fähigkeiten auf Zeit in den Dienst des anderen Vertragspartners zu stellen. Beim Dienstvertrage, dem Arbeitsvertrage im engeren Sinne, findet sich weiter eine gewisse Unterordnung des Dienstverpflichteten unter den Arbeitgeber, wie sie beim Werkvertrage in diesem Ausmaß nicht vorliegt. Der Code Napoléon hatte den Arbeitsvertrag den anderen Verträgen des Zivilrechts gleichgestellt. Die Vertragsverhandlungen werden hiernach frei von den Parteien geführt und haben nur für diese unter Zugrundelegung der allgemeinen Grundsätze Gültigkeit. Abgesehen von den gesetzlichen Vorschriften zum Schutze der öffentlichen Ordnung und der guten Sitten darf nichts die Vertragsfreiheit einschränken. Der Arbeiter kann über seine Arbeitskraft zu beliebigen Bedingungen verfügen.

Im Gegensatz zu dieser Auffassung des Code Napoléon hatte das alte französische Recht durch den strengen körperschaftlichen Aufbau des Handwerks die Freiheit des einzelnen und die Freiheit, Arbeitsverträge abzuschließen, stark eingeschränkt. Nach der Revolution und dem Verbot der Innungen glaubte man jedoch, die „Freiheit" werde alle früheren Vorschriften und Regelungen ersetzen. Der Innungszwang hatte aber nicht nur die Begrenzung der Vertragsfreiheit der Einzelperson zur Folge, sondern der körperschaftliche Aufbau verhütete gewisse Ausschreitungen und schuf eine Solidarität innerhalb der einzelnen Handwerkszweige, die

1) So in Molitor, Europäisches Arbeitsvertragsrecht I, Seite 26.

sicherlich im allgemeinen Interesse lag. Als alle diese Vorschriften durch die Revolution außer Kraft gesetzt wurden, standen sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer als Einzelpersonen gegenüber, die einen beliebigen Vertrag abschließen wollten.

## II. Einschränkungen der vertraglichen Freiheit bezüglich des Abschlusses von Einzelarbeitsverträgen.

1. Die Nachteile dieser Lage traten bald in Erscheinung und sollten durch die Entwicklung der Industrie eine Verschärfung erfahren, die weit über alle Befürchtungen hinausging. Diese Entwicklung, die nicht durch den Gesetzgeber der Revolutionszeit vorausgesehen worden war, bewies deutlich, daß die fast schrankenlose Vertragsfreiheit keine geeignete Grundlage für die rechtlichen Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer darstellte. Wenn auch eine völlige Freiheit hinsichtlich des Abschlusses von Arbeitsverträgen in einem Lande wie Frankreich kurz nach der Revolution, dessen Wirtschaftsregime in der Landwirtschaft seinen Rückhalt fand und dessen Industrie aus unzähligen Kleinbetrieben bestand, denkbar war, wurde dies doch unmöglich, als die Industrieunternehmen so groß wurden, daß ein einziger Arbeitgeber Hunderte oder Tausende von Arbeitern beschäftigte. Durch die Verminderung der Anzahl von Arbeitgebern gab es keinen wirklichen Arbeitsmarkt mehr. In manchen Gegenden war die Haltung eines einzigen Unternehmers entscheidend für die Einstellung von Arbeitern eines ganzen Industriezweiges. Die Wahlfreiheit des vertragsschließenden Arbeitnehmers dieser Branche wurde somit praktisch zu seinen Ungunsten unterdrückt, da die wirtschaftliche Macht des Unternehmers unverhältnismäßig größer ist, als die des einzelnen Arbeiters. Dieses Mißverhältnis trat in Zeiten der Krise und der Arebitslosigkeit noch stärker zu Tage. Schließlich konnte der Unternehmer einfach nicht mehr — selbst wenn er gewollt hätte — jeden Einzelarbeitsvertrag persönlich abschließen. In der Großindustrie und auch in den Unternehmen mit kleinerer Gefolgschaft bedingt der moderne Produktionsvorgang eine strenge Durchorganisierung der Arbeit, die besonders beim „Laufenden Band" hervortritt. Aus diesen verschiedenen Gründen haben sich die Unternehmer veranlaßt gesehen, die Arbeitsbedingungen einseitig durch die Betriebsordnung (règlement d'atelier) festzusetzen. Diese einmalig ausgearbeitete Anordnung gilt für alle in den Betrieb eintretenden Arbeiter, ohne daß sie ihrerseits einen Einfluß darauf ausüben könnten . So läßt der Arbeitsvertrag dem Arbeiter eine lediglich theoretische Freiheit:

seine wirtschaftliche Lage zwingt ihn, den Vertrag abzuschließen und die Notwendigkeit der Organisierung zwingt den Unternehmer den Inhalt einseitig zu bestimmen.

2. Die Nachteile, die dieser Zustand mit sich brachte, haben in Frankreich zu dem Versuch geführt, auf zwei verschiedenen Wegen Abhilfe zu schaffen: einmal durch weitgehende gesetzliche Bestimmungen, an die sich der Einzelarbeitsvertrag halten muß und zum andernmal durch den Kollektivvertrag. R. Drouillat bemerkt dazu, daß in beiden Fällen eine Einschränkung der Vertragsfreiheit bezüglich des Einzelarbeitsvertrages vorliege, jedoch werde die rechtliche Einengung seitens des Gesetzgebers oder seitens der Syndikate der wirtschaftlichen und sozialen Einengung einer der Vertragsparteien vorgezogen [2]).

Die Verschiebung des Gleichgewichtes zwischen Unternehmer und Arbeiter hatte das Entstehen von beruflichen Organisationen zunächst auf Seiten der Arbeiter und dann auf Seiten der Unternehmer zur Folge. Das Gesetz vom 25. Mai 1864 hob das Koalitionsverbot auf; das Gesetz vom 21. März 1884 erkannte die Gesetzmäßigkeit der beruflichen Syndikate an; das Gesetz vom 27. Dezember 1892 versuchte, ein Schlichtungs- und Schiedsverfahren einzurichten. Diese Gesetze genügten den Erfordernissen jedoch nicht; ohne Zweifel erschien es damals als nützlich, den beruflichen Organisationen die juristische Persönlichkeit zu verleihen und zu versuchen, die Heftigkeit der sozialen Gegensätze durch Schlichtungs- oder Schiedsverfahren zu mildern. Aber es war ebenso wichtig, den „kollektiven Verhältnissen" einen rechtlichen Rahmen zu geben, denn die bisherige vertragliche Freiheit hatte sich als unzulänglich erwiesen [3]). Zwei Wege konnten eingeschlagen werden. Zunächst war es möglich, den Einzelarbeitsvertrag aufrecht zu erhalten, gleichzeitig aber die Vertragsfreiheit der Partner einzuschränken. Dieser Weg ist von dem französischen Gesetzgeber bis zum Inkrafttreten des neuen Gesetzes über die Kollektivvereinbarungen vom 24. Juni 1936 eingeschlagen worden. Der Gesetzgeber hat seit Anfang vorigen Jahrhunderts seine Einmischung durch gesetzliche Regelung ständig verstärkt.

3. Dieses System wurde 1936 jedoch als unvollkommen mit der Begründung abgeschafft, man könne nicht den gesamten Inhalt des Arbeitsvertrags auf dem Wege von Verordnungen festsetzen; ferner sei dieser Weg nicht elastisch genug, da der Gesetzgeber oft nicht in der Lage sei, die beste Lösung einer neu auftretenden Frage

---

2) Drouillat in «Les lois nouvelles» 56e année No 23, 25. 1. 1937, S. 41.
3) So Debré in Dall. Pér. 10e cahier, 4e partie 1936 Seite 369.

zu erkennen [4]). Es hat sich als unmöglich herausgestellt, durch Gesetz oder Verordnung sämtliche Maßnahmen im Voraus zu treffen, die für die vielen einzelnen Wirtschaftszweige erforderlich sind. Seit dem Inkrafttreten des Gesetzes vom 24. Juni 1936 ist nunmehr auch in Frankreich eine entscheidende Abschwächung der Bedeutung des Einzelarbeitsvertrages zu verzeichnen: Die Kollektivverträge, nach denen sich die Einzelarbeitsverträge zu richten haben, sollen das Verhältnis zwischen Unternehmer und Arbeiter beherrschen [5]). Das Arbeitsverhältnis wird in Wirklichkeit nicht mehr durch den Einzelarbeitsvertrag und nicht mehr auf dem Verordnungswege bestimmt, sondern durch Kollektivvereinbarung zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden. Die Kollektivvereinbarung wird zur rechtlichen Formulierung der „kollektiven Beziehungen". P. Pic formuliert etwas überspitzt, daß der Kollektivarbeitsvertrag die Regel und der Einzelarbeitsvertrag, der sich in seinen Bestimmungen der Kollektivvereinbarung anpassen müsse, die Ausnahme werde [6]). Dazu ist zu bemerken, daß eine Kollektivvereinbarung als solche niemals einen echten Arbeitsvertrag darstellt, sondern lediglich eine generelle vertragliche Regelung, an die sich die Einzelarbeitsverträge zu halten haben [7]). Die Wirkungen der Kollektivvereinbarung, insbesondere die Haftung der Parteien bei einer Verletzung der Vereinbarung, können erst dann eintreten, wenn ein Einzelarbeitsvertrag abgeschlossen worden ist. Debré betont, daß das frühere System also nicht durch die Kollektivvereinbarungen ersetzt werde, da Einzelarbeitsverträge und Verordnungen bestehen bleiben; die ersteren seien jedoch nur die Einzelform einer allgemeinen Übereinkunft und die letzteren seien in den Kollektivvereinbarungen selbst in geeigneter Form enthalten [8]).

Die Kollektivvereinbarung stellt das Ergebnis der Entwicklung vom individuellen zum kollektiven Arbeitsrecht dar. Im Laufe der Zeit hat sich aus dem Kampf um die Arbeitsbedingungen der kollektive Zusammenschluß durch Berufsverbände auf beiden Seiten, die soziale Gegenspieler wurden, mit dem Ziel ergeben, die Arbeitsbedingungen kollektiv zu regeln. Der Hauptzweck dabei ist die Erreichung des Arbeitsfriedens unter den Beteiligten. Die Arbeitnehmer erstreben im Zusammenschluß bessere und einheitliche Bedin-

---

4) So Michel Debré in Dalloz Périodique 1936 10e cahier 4e partie Seite 369.

5) Recueil Sirey 8e—9e cahier 1936 S. 187 P. Pic in Revue politique et parlementaire 10. 9. 1936, S. 396.

6) P. Pic, Traité élémentaire de législation industrielle 2e supplément à la 6e édition 1937 S. 60; ferner in Revue politique et parlementaire, 10. 9. 1936, S. 396.

7) So in Dalloz Périodique 2e cahier 1922 4e partie S. 53.

8) M. Debré in Dall. Pér. 10e cahier 1936 4e partie S. 369.

gungen zu erreichen. Andererseits verfolgen die Arbeitgeber im Zusammenschluß das Ziel, den Wünschen der Arbeiter ihr betriebliches Interesse nach Tiefhaltung der Arbeitsbedingungen nach Möglichkeit entgegen zu stellen und zugleich einheitliche Lohnbedingungen als einen wesentlichen Faktor im wirtschaftlichen Konkurrenzkampf zu erreichen. Die Arbeitgeber bekämpfen die Schmutzkonkurrenz und die Arbeitnehmer wehren sich gegen die Lohndrückerei.

Die in der Vereinbarung enthaltenen Bestimmungen sind verschiedener Art. Es werden die Löhne, Bezahlung der Überstunden, die Einstellung, die Kündigungsfrist, die Lehre, die Dauer von Arbeits- und Ruhezeit, die wöchentliche Ruhepause (repos hebdommadaire), die Arbeitsschichten, die Bedingungen der Nachtarbeit, festgesetzt. Es wird in der Vereinbarung Näheres über die Sicherheit im Betriebe, die Hygiene, die Schutzbestimmungen für Wöchnerinnen, die Beköstigung der Gefolgschaft, die Ausführung der Arbeiten, die Arbeitslosigkeit, die Hilfskassen etc. bestimmt.

Gegen Ende des 19. Jahrhunderts und mit dem Auftauchen der ersten Syndikate finden sich in Frankreich die ersten Kollektivverträge im Bergbau und Buchdruckergewerbe. Gesetzlich geregelt worden sind die Kolektivverträge erst durch das Gesetz vom 25. März 1919. Andere später folgende Gesetze vermehrten die Bedeutung der Kollektivvereinbarungen, doch blieb es dem Gesetz vom 24. Juni 1936 vorbehalten, dem Kollektivvertrag die heutige vorherrschende Stellung im französischen Arbeitsrecht einzuräumen. Bevor jedoch der jetzige durch das Gesetz vom 24. Juni 1936 geschaffene Rechtszustand betrachtet werden kann, müssen die Hauptgesichtspunkte der heute noch geltenden älteren Gesetze, insbesondere des Gesetzes von 1919, aus denen sich das heutige Gesetz entwickelt hat, in einer kurzen Darstellung behandelt werden.

## III. Das Gesetz vom 25. März 1919 über die Kollektivvereinbarungen.

Durch dieses Gesetz wird der Titel II des Buches I des Code du Travail durch Einfügen des Kapitels «IV bis» «de la convention collective de travail» abgeändert.

Das neue Kapitel «IV bis» umfaßt 25 Artikel (31, 31a—31x, 32) und ist in 5 Abschnitte eingeteilt.

Das später zu berücksichtigende Gesetz vom 24. Juni 1936 hat dieses Kapitel durch Einfügen von 7 Artikeln mit der Bezeichnung 31va—31ve zwischen die Artikel 31v und 31x vervollständigt, ohne

jedoch die vorhergehenden Bestimmungen — mit Ausnahme zweier Abänderungen der Art. 31c und 31j — außer Kraft zu setzen. Daraus folgt, daß zwei verschiedene Arten von Kollektivvereinbarungen heute im französischen Recht nebeneinander gelten.

### 1. Wesen und Ziel der Kollektivvereinbarung. Die vertragschließenden Parteien.

Art. 31 Code du Travail definiert die Kollektivvereinbarung und bezeichnet die abschließenden Parteien und den Gegenstand ihrer Vereinbarung.

Der Gesetzentwurf bezeichnete die Kollektivvereinbarung als Vereinbarung über die Arbeitsbedingungen («convention relative aux conditions du travail»).

Die endgültige Fassung definiert jedoch die Kollektivvereinbarung als einen Vertrag über die Arbeitsbedingungen «contrat relatif aux conditions du travail» und zwar wollte man so das Wesen der Kollektivvereinbarung näher bestimmen [9]). Man war nämlich der Ansicht, daß der in der Praxis gebräuchliche Ausdruck „Kollektivarbeitsvertrag" («contrat collectif de travail») zu Mißverständnissen Anlaß geben könne. Zum Unterschied vom Einzelarbeitsvertrag verpflichtet sich durch die Kollektivvereinbarung niemand zu arbeiten bzw. arbeiten zu lassen, sondern die Parteien verpflichten sich lediglich, bei später abzuschließenden Einzelarbeitsverträgen gewisse durch die Kolektivvereinbarung festgesetzte Bedingungen einzuhalten. Die Kollektivvereinbarung ist also ein Übereinkommen, das nur dann Wirkungen hervorruft, wenn die Parteien sich später durch Einzelarbeitsverträge verpflichten. Sie ist eine generelle Regelung der Arbeits- und Lohnbedingungen, die zwischen einem Arbeitgeber oder einer Gruppe von Arbeitgebern und einer Gesamtheit von Arbeitern geschlossen wird. Nach dem Wortlaut des Art. 31 ist die Kolektivvereinbarung „ein Vertrag über das Arbeitsverhältnis, welcher zwischen Vertretern eines Berufssyndikates oder einer anderen Gruppe von Arbeitnehmern und Vertretern eines Berufssyndikates oder einer anderen Gruppe von Unternehmern bzw. von mehreren persönlich abschließenden Unternehmern oder einem einzelnen Unternehmer andererseits abgeschlossen wird".

Zwei Arten von Gruppen können Parteien von Kolektivvereinbarungen sein: Organisationen mit Rechtspersönlichkeit (Berufsgruppen und Syndikate) und solche ohne Rechtspersönlichkeit («groupements de fait»).

---

9) So in Dall. Pér. 2e cahier 1922 S. 53.

Die Berufssyndikate haben ohne weiteres die Fähigkeit, Kollektivvereinbarungen abzuschließen, da das Ziel dieser Vereinbarungen mit den Aufgaben der Syndikate selbst in Einklang steht.

Die Gruppen und Zusammenschlüsse ohne Rechtspersönlichkeit («groupements professionnels de fait») können alle Mitglieder eines Berufes in einem bestimmten Gebiete oder in einem einzelnen Unternehmen umfassen. Es ist unter einer solchen Gruppe jedoch nicht jeder Zusammenschluß, der eine Kollektivität darstellt, zu verstehen, sondern diese Gruppen müssen organisiert sein [10]). Dem ist hinzuzufügen, daß die Kollektivvereinbarung mit ihrem Abschluß alle Einzelmitglieder der Gruppe verpflichten muß und daß der Abschluß der Vereinbarung auf Mehrheitsbeschluß der Gruppe beruhen kann [11]).

2. Wer ist durch die Kollektivvereinbarung gebunden?

Die Kollektivvereinbarung verpflichtet nicht nur die abschließenden Gruppen als solche, sondern auch die einzelnen Mitglieder dieser Gruppen persönlich [12]). Es unterliegt grundsätzlich dem freien Willen der Parteien, ob sie eine Kollektivvereinbarung abschließen; nur sie allein werden dadurch verpflichtet. Gemäß Art. 31k werden durch die Vereinbarung gebunden: einerseits diejenigen, die sie unterzeichnet haben, also die Unternehmer, die Arbeiter, die Gruppen von Unternehmern und Arbeitern und deren Einzelmitglieder; andererseits die später Beigetretenen: Berufsgruppen, deren Einzelmitglieder, einzelne Unternehmer und schließlich Unternehmer oder Arbeiter, die sich einer der unterzeichneten oder später beigetretenen Berufsgruppen anschließen. Bemerkenswert ist, daß die Mitglieder der unterzeichneten Gruppen innerhalb der auf die Deponierung des Vertrages folgenden 8 Tage ihren Austritt aus ihrer Berufsgruppe erklären können, eine Frist, die nur 3 Tage beträgt, wenn die Vereinbarung zur Beilegung eines Streiks abgeschlossen wird [13]).

---

10) So in Dall. Pér. 2e cahier 1922 S. 54 «. . . Sera donc admis à conclure une convention collective «tout groupement organisé d'individus unis par un lien de solidarité nécessaire résultant d'un état de fait d'origine sociale ou économique» (André Rouast. «Essai sur la notion juridique du contrat collectif dans le droit des obligations»).

11) Dall. Pér. 2e cahier 1922 S. 54: «. . . Il est en effet évident qu'une semblable collectivité n'ayant qu'une existance éphémère et n'ayant aucune existance légale ne peut ni représenter ni être représentée, que ses délégués ne peuvent représenter que les membres de la collectivité et que leurs pouvoirs ne seront valables que s'ils les tiennent d'une décision générale à laquelle ont participé tous les intéressés».

12) So in Dall. Pér. 2e cahier 1922 S. 54.

13) Bestimmungen des Art. 31 k, 2.

Nach dem Gesetz von 1919 gilt die Kollektivvereinbarung in keinem Fall für Nichtunterzeichnete bzw. Nichtbeigetretene [14]).

3. Wirkung der Kollektivvereinbarung Dritten gegenüber.

Die Kollektivvereinbarung regelt nicht nur grundsätzlich alle Einzelarbeitsverträge, die zwischen den durch die Vereinbarung Gebundenen abgeschlossen werden, sondern diese müssen sich an die Bestimmungen der Kollektivvereinbarung halten, wenn sie einen Arbeitsvertrag mit einem Dritten eingehen.

4. Schriftform und Publizität der Kolektivvereinbarung.

Fehlt die Schriftform, so ist die Vereinbarung nichtig. Dies bedeutet eine Ausnahme von den allgemeinen Bestimmungen über Konsensualverträge im französischen Recht, eine Ausnahme, die jedoch schon in Art. 2044 Code civil («transaction») und Art. 2085 («antichrèse») gemacht wurde. Da die Kollektivvereinbarung einen großen Personenkreis umfaßt, ist die Schriftform unbedingt erforderlich.

Ferner enthält der Art. 31c eine Publizitätsvorschrift: Die Vereinbarung kann erst nach Deponierung eines unterschriebenen Exemplares beim Sekretariat des örtlichen «conseil des prud'hommes» oder in der Amtsstube der «justice de paix» Anwendung finden. Die Verletzung der Publizitätsvorschriften führt jedoch nicht die Nichtigkeit der Vereinbarung herbei. Die unveröffentlichte Vereinbarung ist also rechtsgültig, nur nicht anwendungsfähig.

5. Dauer und Kündigung der Vereinbarung.

Die Dauer der Vereinbarung wird in den Artikeln 31e, 31f, 31g, 31h, 31i behandelt und zwar ist ein Abschluß auf unbestimmte und bestimmte Zeitdauer möglich. Die Vereinbarung kann ferner für die Dauer eines bestimmten Unternehmens abgeschlossen worden sein.

Lautet die Vereinbarung auf unbestimmte Zeit, so kann sie jederzeit von einer der Parteien (Gruppe von Arbeitnehmern oder Arbeitgebern oder Einzelunternehmer) durch einseitige Willenserklärung gekündigt werden. Die kündigende Partei muß jeder Vertragspartei und dem Sekretariat oder der Amtsstube, wo ein Exemplar der Vereinbarung hinterlegt wurde, mindestens einen Monat vorher von der Kündigung Mitteilung machen (Art. 31m). Diese

14) So M. Debré in Dalloz Périodique 1936 10e cahier S. 369.

Frist kann jedoch durch besondere vertragliche Abmachung verkürzt werden. Die Kündigung einer Berufsgruppe bewirkt automatisch die der Einzelmitglieder. Wenn eine Vertragspartei eine Vereinbarung auf unbestimmte Zeitdauer kündigt, bleiben die anderen Parteien unter sich gebunden. Die Vereinbarung besteht fort und wird erst durch die Kündigung der letzten Gruppe oder des letzten Unternehmers ausgelöst[15]).

Gemäß Art. 31n kann sich auch ein Einzelmitglied einer der Parteien der Kollektivvereinbarung — abgesehen von der Möglichkeit des Austrittes aus seiner Berufsgruppe innerhalb von 8 Tagen nach Deponierung des Vertrages (vergl. Art. 31 l, 2) — selbständig jederzeit von der auf unbestimmte Zeit abgeschlossenen Kollektivvereinbarung loslösen, indem es seinen diesbezüglichen Entschluß den im Gesetz bezeichneten Sekretariaten oder Amtsstuben einen Monat vorher bekannt gibt.

Ein Abschluß auf bestimmte Zeit oder für die Dauer eines bestimmten Unternehmens kann 5 Jahre nicht überschreiten. Nach Erreichung der Höchstdauer bleibt die Vereinbarung jedoch als auf unbestimmte Zeit geschlossen bestehen, es sei denn, daß die Parteien etwas Gegenteiliges vereinbart hätten. Der Gesetzgeber wollte den Abschluß von Vereinbarungen auf unbestimmte Zeitdauer vor allem wegen ihrer einfachen Kündigungsmöglichkeit begünstigen, weshalb die Parteien ausdrücklich ihren Willen, die Wirkungen der Vereinbarung auf bestimmte Zeit eintreten zu lassen, formulieren müssen.

### 6. Sondervorschrift für Einzelmitglieder von Berufsgruppen bei Kollektivvereinbarungen auf bestimmte Zeitdauer.

Der einfachen Kündigung wegen glaubte der Gesetzgeber es zulassen zu können, daß alle Einzelmitglieder (sowohl Mehrheit als auch Minderheit bei der Abstimmung über den Abschluß der Vereinbarung) persönlich durch die auf unbestimmte Zeit eingegangene Kollektivvereinbarung gebunden würden[16]). Dagegen bestand bei Vereinbarungen auf bestimmte Zeitdauer ein besonderes Schutzbedürfnis für die Minderheit, da diese nicht vor die Alternative gestellt werden sollte, entweder durch eine Vereinbarung auf längere Zeit gebunden zu werden, gegen die sie vielleicht gerade wegen der langen Zeitdauer gestimmt hatte, oder sofort aus der Berufsgruppe

---

15) Dalloz Périodique 2e cahier 1922 S. 54: «. . . Il serait, en effet, absurde de laisser au bon plaisir d' une seule partie, peut-être mal intentionnée, la faculté de résoudre la convention alors que les autres parties pouvaient désirer y rester soumises».

16) So in Dall. Pér. 2e cahier 1922 S. 55.

auszuscheiden. Das Austrittsrecht mit 8- bzw. 3tägiger Frist ist dem Gesetzgeber in diesem Falle nicht als genügender Ausgleich erschienen und er hat deswegen eine Sondervorschrift in Art. 31p niedergelegt. Die Einzelmitglieder werden auch bei Vereinbarungen auf bestimmte Zeitdauer mit dem Abschluß der Vereinbarung gebunden, jedoch muß bezüglich der Zeitdauer eine formelle Zustimmung, die unabdingbar ist, vorliegen. Die Einzelmitglieder, die während der ganzen Zeitdauer der Vereinbarung verpflichtet sein wollen, müssen von ihrer diesbezüglichen Entscheidung dem Sekretariat oder der Amtsstube, wo die Vereinbarung deponiert wurde, Mitteilung machen. Für Mitglieder einer Berufsgruppe, die eine solche Erklärung nicht abgeben, gilt die Kollektivvereinbarung gemäß Art. 31 l Ziff. 4 Abs. 2 als auf unbestimmte Zeit geschlossen.

7. Unabdingbarkeit der Bestimmung der Kollektivvereinbarung.

Art. 31q enthält die wichtige Bestimmung der Unabdingbarkeit der Kollektivvereinbarung: «C'est une conséquence du caractère collectif de la convention. On ne peut déroger par un contrat individuel aux dispositions d'une convention collective à laquelle on est partie. Permettre des dérogations, c'était faciliter la violation des engagements pris collectivement à l'égard des autres personnes engagées et c'était ruiner la convention collective elle-même dont l'objet est précisément de déterminer les conditions auxquelles doivent satisfaire les contrats individuels de travail» [17]).

Auch bei Arbeitsverträgen mit Dritten muß sich die durch den Kollektivvertrag gebundene Partei an die Bedingungen der Kollektivvereinbarung halten. Bei Zuwiderhandlung kann Zivilklage erhoben werden (Art. 31r).

8. Klagerecht bei Verletzung oder Nichtanwendung der Kollektivvereinbarung.

Laut Art. 31t und 31u können sowohl Berufsgruppen (jedoch nicht die groupements de fait) als auch Einzelpersonen im Falle der Verletzung der Vereinbarung auf Schadensersatz klagen gegen die durch die Kollektivvereinbarung gebundenen Berufsgruppen, deren Einzelmitglieder, die eigenen Mitglieder bzw. die eigene Berufsgruppe oder alle anderen durch die Kollektivvereinbarung gebundenen Personen. Handelt es sich um eine Klage einer geschädigten Berufsgruppe, so sind die ordentlichen Gerichte und nicht die conseils des prud'hommes zuständig, da letztere nur Streitigkeiten aus eigentlichen Arbeitsverträgen entscheiden.

17) Aus Dalloz Périodique, 2e cahier 1922 S. 56.

Klagt ein Einzelmitglied wegen Nichtanwendung der Bestimmungen der Kollektivvereinbarung auf einen Einzelarbeitsvertrag, so ist der conseil des prud'hommes oder die justice de paix zuständig. Dagegen sind die ordentlichen Gerichte, die Handelsgerichte oder die justice de paix wiederum zuständig, wenn die Einzelperson wegen Nichteinhaltung von Bestimmungen der Kollektivvereinbarung, die nicht unmittelbar mit dem Einzelarbeitsvertrag in Zusammenhang stehen, klagt.

Art. 31v bringt eine bemerkenswerte Abweichung von der bis dahin geltenden Regel, die besagt, daß niemand durch einen Vertreter klagen kann[18]). Die Syndikate haben das Recht, im Namen ihrer Mitglieder zu klagen und in laufende Prozesse, die aus der Kollektivvereinbarung entstanden sind, einzugreifen.

Die Unzulänglichkeit des durch das Gesetz von 1919 geschaffenen Rechtszustandes hat sich in der Praxis erwiesen. M. Debré betont, daß es besonders zwei Vorwürfe seien, die erhoben würden: Einmal sei das Gesetz nicht geeignet gewesen, eine Ausdehnung der Kollektivvereinbarungen zu fördern, da die Vereinbarung nur für die Unterzeichneten und Beigetretenen Gültigkeit erlange und ferner den Parteien die Möglichkeit gegeben sei, sich ihrer eingegangenen Verpflichtungen zu entziehen; weiter sei eine Haftung der Einzelpersonen oder der Berufsgruppe bei Verletzung oder Nichtanwendung praktisch schwer zu erzielen[19]). Die Kollektivvereinbarungen sind denn auch von der großen Mehrzahl der Unternehmerverbände prinzipiell abgelehnt worden[20]). Da die Kollektivverträge nicht allgemein in dem ganzen betreffenden Wirtschaftszweig abgeschlossen wurden, konnten Unternehmer, die freie Arbeitsverträge mit ihrer Gefolgschaft hatten, die durch die Kollektivvereinbarungen gebundenen Unternehmer leicht unterbieten. Ramette führt aus, daß das Gesetz von 1919 nur die geringe Anzahl von 25 Abschlüssen von Kollektivvereinbarungen im Jahr hervorgerufen habe[21]).

## IV. Heute in Kraft befindliche, für die Einzelarbeitsverträge maßgebliche gesetzliche Spezialregelungen.

Das Fehlschlagen dieses ersten Versuches, Kollektivvereinbarungen einzuführen, hat die Entwicklung und Anwendung von ge-

18) So in Dalloz Périodique 2e cahier 1922 S. 57.
19) M. Debré in Dalloz Périodique 1936 10e cahier S. 369.
20) So auch R. Drouillat in Les Lois nouvelles 56e année No 3 S. 43; desgl. P. Pic in Revue politique et parlementaire, 10. 9. 1936, S. 398.
21) Ramette, Rapport, S. 33.

setzlichen bzw. verordnungsmäßigen Regelungen auf Gebieten notwendig gemacht, auf denen ein vertragliches Übereinkommen vorzuziehen gewesen wäre [22]). Jedoch hat der Gesetzgeber möglichst an dem Gedanken des kollektiven Arbeitsrechtes festgehalten.

1. Es sind verschiedentlich allgemeine Bestimmungen erlassen worden, deren Anwendung durch die Behörden nur nach möglichst weitgehender Anlehnung an schon vorhandene frühere Verträge zwischen Arbeitern und Unternehmern verfügt wurde. So sind Ausführungsbestimmungen zum Gesetz über den Achtstundenarbeitstag vom 23. April 1919 erst nach Befragen von Kommissionen, in denen Arbeiter und Unternehmer gleichberechtigt vertreten waren, erlassen worden.

2. Das Gesetz vom 21. Juni 1936 über die 40-Stundenwoche besagt ausdrücklich, daß die Ausführungsbestimmungen sich an schon bestehende Übereinkommen zwischen Unternehmern und Arbeitern halten sollen (neuer Art. 7 des Buches II, Code Travail).

Endlich haben mehrere Gesetze einzelnen Bestimmungen von Kollektivvereinbarungen allgemein zwingende Gültigkeit verschafft, ohne daß die Kollektivvereinbarung als ganzes für allgemein verbindlich erklärt worden wäre. 5 Gesetze können hierfür als Beispiele angeführt werden:

3. Das Gesetz vom 19. Juli 1928 besagt, daß sich die Kündigungsfristen nach den Bestimmungen vorhandener Kollektivvereinbarungen bemessen sollen, es sei denn, daß eine andere gewohnheitsrechtliche Regelung gelte. Eine solche gewohnheitsrechtliche Regelung kann nur den Bestimmungen der Kollektivvereinbarungen gemäß geändert werden. Ferner besagt dieses Gesetz, daß jede in einem Einzelarbeitsvertrag oder in einer Betriebsordnung festgesetzte kürzere Kündigungsfrist als die gewohnheitsrechtlich oder durch Kollektivvereinbarung eingeführte, nichtig sei (Art. 23 Buch I Code du Travail).

4. Das Gesetz vom 19. Juli 1933 bestimmt, daß Kontrollmaßnahmen bezüglich der Verteilung von Trinkgeldern in allen Betrieben, „wo dieser Brauch besteht", nicht auf dem Verordnungswege durchgeführt würden, es sei denn, daß noch keine Kollektivvereinbarungen darüber bestünden. Im übrigen dürften diese Verordnungen ebenso wie die nach dem Gesetz über den Achtstundentag nur nach Beratung mit den beiden Interessentengruppen ergehen.

5. Das die Arbeitsbedingungen des Personals der Zivil-Luftfahrtgesellschaften regelnde Gesetz vom 25. März 1936 sagt in Art. 17 des Gesetzes über den Anstellungsvertrag, daß die Bedingungen

22) So M. Debré in Dalloz Périodique 1936 10e cahier S. 369.

der einzelnen Arbeitsverträge der Angestellten der Gesellschaften einer Kollektivvereinbarung unterliegen. Bei Fehlen solcher Vereinbarungen werden die Bedingungen durch Verordnungen nach Anhören der interessierten beruflichen Organisationen festgesetzt werden. Hier findet sich also die gleiche, oben, anläßlich der Besprechung der beiden Arbeitszeitgesetze von 1919 und 1936, ausgeführte Idee wieder.

6. Das Gesetz vom 20. Juni 1936, welches die bezahlten Ferien in Industrie und Handel, freien Berufen, bei Hausangestellten und in der Landwirtschaft einführt, besagt, daß diese gesetzlichen Bestimmungen gewohnheitsrechtlich übliche oder durch Kollektivvereinbarung eingeführte längere Urlaubszeiten nicht berühren; weiter kann durch Übereinkommen geteilter Urlaub eingeführt werden (Art. 54f—54j Buch II Code Travail und Art. 2 des Gesetzes vom 20. Juni 1936).

7. Endlich setzt das Gesetz vom 31. Dezember 1936 über das Schiedsverfahren bei kollektiven Arbeitskonflikten fest, daß bei Fehlen von Kollektivvereinbarungen über das Schieds- und Schlichtungsverfahren dieses durch Verordnung seitens des Staatsrates (Conseil d'Etat) geregelt werden kann.

M. Debré, dessen Ausführungen die vorstehende Gesetzeszusammenstellung entnommen ist, ist der Ansicht, daß diese Spezialregelung, die die Unternehmer und Arbeiter anrege, Kollektivvereinbarungen abzuschließen, einen dreifachen Fortschritt gegenüber der allgemeinen Regelung von 1919 darstelle [23]). Erstens sei die Verwaltung daran interessiert, daß die Kollektivvereinbarungen möglichst zahlreich und präzise seien, da die gesetzliche Regelung des Arbeitsverhältnisses dadurch vereinfacht werde, sich besser den örtlichen und sachlichen Verhältnissen anpasse und auf weniger Hindernisse stoße. Zweitens verallgemeinere die Spezialregelung die Wirkungen der Kollektivvereinbarung, da diese als Grundlage für eine generelle verwaltungsmäßige bzw. gesetzliche Regelung dienen könne. Endlich erzielten diese verschiedenen Gesetze eine vermehrte Wirksamkeit der Kollektivvereinbarung besonders in den Fällen, in denen Verordnungen ergangen seien, die für den Fall von Verletzungen Sanktionen vorsehen.

23) Debré in Dalloz Périodique 1936 10e cahier S. 371.

## V. Das Gesetz vom 24. Juni 1936 über die Kollektivvereinbarungen.

### 1. Für Kollektivvereinbarungen allgemein gültige Regeln.

Es war der Wunsch des Gesetzgebers und das von ihm 1936 verfolgte Ziel, die Kollektivvereinbarungen auf alle Wirtschafts- und Industriezweige auszudehnen. Wie schon betont, war vor 1936 die Anzahl der abgeschlossenen Kollektivverträge sehr gering. Nach der Streikwelle von Mai und Juni 1936 ist die Kollektivvereinbarung dem französischen Gesetzgeber als das geeignete Mittel erschienen, das normale Wirtschaftsleben wieder herzustellen und den Forderungen der durch die Syndikate vertretenen Arbeiterschaft nachzukommen. Daß das erstereZiel bis zum heutigen Tage — trotz gewisser Möglichkeiten des Eingreifens seitens des Staates — nicht erreicht wurde, hat sich in der seit Inkrafttreten des Gesetzes vergangenen Zeit durch die fortdauernden Streiks, sozialen Unruhen und Unsicherheit der französischen Wirtschaftslage erwiesen. Nicht einmal die gesetzliche Vorschrift über die Einsetzung und Anrufung von Schlichtungs- und Schiedsinstanzen zur friedlichen Beilegung von Arbeitskonflikten vor Eintritt in den Ausstand wird beachtet.

Das Übereinkommen vom 7. Juni 1936, genannt accord Matignon, zwischen der «Confédération Générale de la Production Française» (Vereinigung der Unternehmersyndikate) und der «Confédération Générale du Travail» (größter Zusammenschluß französischer Arbeitersyndikate) sah den Abschluß von Kollektivvereinbarungen in allen Handels- und Industriezweigen vor. Es erschien erforderlich, diese Vereinbarungen mit allgemeiner Wirkung auszustatten und sie selbst denjenigen aufzuzwingen, die sich solchen Vereinbarungen gegenüber abgeneigt zeigten. Sonst hätte wieder die Möglichkeit bestanden, daß einzelne Unternehmer bei der herrschenden Arbeitslosigkeit durch Anstellung billigerer Arbeitskräfte in der Lage gewesen wären, eine für die übrigen unerträgliche Konkurrenz zu machen, was den Abschluß von Kollektivvereinbarungen wie vor 1936 beeinträchtigt hätte. Auch erschien die Kollektivvereinbarung als geeignetes Mittel, um verschiedene Neuerungen durchzuführen, die nicht unmittelbar durch Gesetz geregelt werden konnten, wie z. B. die Einrichtung der Arbeiterabgeordneten («délégués ouvriers»).

Trotzdem die Möglichkeit geschaffen wurde, eine Kollektivvereinbarung einem ganzen Wirtschaftszweig aufzuzwingen, hat das Gesetz vom 24. Juni 1936 nicht die durch das Gesetz von 1919 geregelten Kollektivvereinbarungen abgeschafft. Daher sind heute zwei Arten von Kollektivvereinbarungen möglich, doch haben Vereinbarungen nach dem Gesetz von 1919 eine untergeordnete Bedeutung.

Das vorliegende Gesetz bildet den Anhangsabschnitt «IV bis» Titel II des Buches I des Code du Travail. Dieses ganze Kapitel «IV bis» behandelt die „Kollektivvereinbarungen". Es ist jedoch hier von Bedeutung hervorzuheben, daß der Ausdruck Kollektivvereinbarung im neuen Kapitel «IV bis» in einem engeren Sinne ausgelegt werden muß[24]).

Art. 31 des Kapitels «IV bis» definiert die Kollektivvereinbarung als „einen über Arbeitsbedingungen geschlossenen Vertrag zwischen Vertretern eines Berufssyndikates oder irgend eines anderen Zusammenschlusses von Angestellten einerseits und den Vertretern eines Berufssyndikates oder anderen Zusammenschlusses von Unternehmern bzw. mehreren in eigenem Namen handelnden Unternehmern oder eines einzelnen Unternehmers andererseits". Nach diesem Wortlaut des Gesetzes vom 25. März 1919 entsteht schon dann eine Kollektivvereinbarung, wenn ein einzelner Unternehmer mit der Gesamtheit seiner Gefolgschaft abschließt. Im Gegensatz hierzu muß die neue Kollektivvereinbarung des Art. 31va, Abschn. «IV bis» die „Beziehungen zwischen Unternehmern und Angestellten eines bestimmten Industriezweiges in einer bestimmten Provinz oder für das gesamte Landesgebiet regeln[25]).

---

24) So in Recueil Sirey 8e—9e cahier 1936, 5e partie S. 186.

25) M. Léon Blum, président du conseil, a mis en lumière ce caractère de la convention collective prévue par l'article 1.er de la présente loi quand, dans la discussion générale au Sénat, il a répondu à M. Pierre Chaumié: «Je me permets de vous rappeler que cette convention est une convention collective et non pas une convention particulière à un établissement déterminé. Le texte de la loi est aussi clair que possible à cet égard. Il définit la convention collective comme une convention qui s'applique à l'ensemble d'une région, ou à l'ensemble d'une organisation professionnelle régionale; et même, dans certains cas, c'est une convention valable pour l'ensemble du territoire. Je suis si bien de votre avis, monsieur le sénateur, que lorsqu'on nous a demandé d'étendre ce champ d'application et de comprendre dans l'énumération de l'article 1er les mots «des établissements», nous ne l'avons pas fait. Nous n'avons pas voulu précisément que, quelle que fût l'importance d'un établissement, on pût considérer que la convention qui interviendrait à l'intérieur de cet établissement entre la direction et le personnel — conventions comme il intervient tant, fort heureusement, en ce moment — eût le caractère de la convention collective extensible. Or le mot «établissement» ne figure pas dans la loi que nous vous proposons» (Sénat séance du 17 juin 1936 J. off. du 18 déb. parl., p. 521). Et M. Chaumié, prenant acte de cette déclaration, a pu dire à la séance du lendemain, dans la discussion de l'art. 31 vc: «M. le président du conseil nous a dit que, dans le texte du gouvernement, les mots «contrat collectif» n'avaient pas le sens que nous avions appris à lui donner à l'ecole de droit, que ce n'était pas la réunion, en quelque sorte de l'ensemble des ouvriers en face du patron, parce que l'on s'était surtout préoccupé, à cette époque, du caractère isolé, fragmentaire et faible de la défense de l'ouvrier, alors que, dans l'esprit du gouvernement, il s'agit d'un contrat d'ensemble ou, pour s'exprimer comme le président Roosevelt, du «code d'une profession» (Séance du 18 juin; J. off. du 19, déb. parl. p. 531).

Auszug aus Recueil Sirey 8e—9e cahier 1936, 5e partie S. 186/187.

a) Da das Gesetz vom 24. Juni 1936 als spezielleres Gesetz mehrere Bestimmungen enthält, die das Gesetz von 1919 abändern, müssen diese bei vorliegender Untersuchung zuerst geprüft werden. Der Artikel 2 des Gesetzes vom 24. Juni 1936 ändert den Artikel 31c des Buches I Code du Travail durch Hinzufügen der Bestimmung, dem Arbeitsministerium müsse ein unterschriebenes Exemplar der Vereinbarung zugesandt werden. Diese Bestimmung schließt sich den schon im Gesetz von 1919 vorhandenen Vorschriften über die Publizität und die Hinterlegung eines Exemplares der Kollektivvereinbarung an. Bisher war lediglich eine Hinterlegung beim Sekretariat des «conseil des prud'hommes» oder in der Amtsstube der «justice de paix» notwendig. Diese Bestimmung bleibt weiter in Kraft, da das neue Gesetz nicht den Anfang des Art. 31c abgeändert hat. Auch weiterhin wird die Kollektivvereinbarung erst von dem Zeitpunkt der Hinterlegung bei genannten Stellen an in Kraft treten. Die durch das Gesetz von 1936 vorgeschriebene Deponierung beim Ministerium erscheint zwar als zwanglose Verwaltungsformalität, ist aber trotzdem wichtig, weil hierdurch der geeigneten zentralen Stelle Einblick in die Verhältnisse der Kollektivvereinbarungen im ganzen Landesgebiet gewährt wird. Diese Neuerung ist insbesondere für die später zu untersuchende Ausdehnung (Allgemeinverbindlichkeitserklärung) der Kollektivvereinbarung durch Verordnung seitens des Arbeitsministers von Bedeutung.

b) Die zweite der durch das Gesetz (Art. 3) geschaffenen Abänderungen der bisherigen Regelung bezieht sich auf den späteren Beitritt zu Kollektivvereinbarungen. Durch Art. 31j war eine den Entstehungsbedingungen der Kollektivvereinbarung angeglichene Art des Beitritts möglich. Nach der ursprünglichen Fassung von 1919 geschah nämlich der Beitritt in Form einer neuen Vereinbarung unter Zustimmung der Parteien der ursprünglichen Kollektivvereinbarung. Nach dem neuen Gesetz ist für die Gültigkeit des Beitrittes die Zustimmung der ursprünglichen Parteien nicht mehr erforderlich. Ein Beitritt ist jedoch nur von Seiten eines Berufs-Syndikates möglich und nicht mehr von Seiten einer anderen Berufsgruppe oder eines Einzelunternehmers. Drouillat ist der Meinung, daß es im Geiste des neuen Gesetzes liege, wenn nunmehr der Beitritt zu einer Kollektivvereinbarung durch einseitige Willenserklärung möglich sein soll. Da durch die Vereinbarung die Parteien nicht Schuldner bzw. Gläubiger würden und auch kein besonders gegenseitiges Vertrauensverhältnis erforderlich sei, könne nicht eingesehen werden, warum eine der Parteien ein Interesse an der Zurückweisung des Beitrittes Dritter haben könne[26]). Der Ge-

26) Drouillat in «Les Lois Nouvelles» 56e année No 7 vom 5. März 1937, Ire partie Seite 46.

setzgeber von 1919 habe es noch nicht gewagt, sich über die überlieferungsgemäße Vertragsauffassung hinwegzusetzen. 1936 sei die Auffassung vom Kollektivvertrag jedoch nicht mehr die gleiche wie 1919. Da das Gesetz sogar eine zwangsweise Ausdehnung der Kollektivvereinbarung durch Verordnung auf Dritte ohne Zustimmung der Parteien ermögliche, erscheine es als zweckmäßig, den Beitritt Dritter durch einseitige Willenserklärung zuzulassen. Es sei jedoch unverständlich, weshalb nach dem neuen Gesetz nur Syndikate der Kollektivvereinbarung beitreten könnten. Derjenige nichtorganisierte Unternehmer, der einer Kollektivvereinbarung beitreten wolle, müsse also zunächst Mitglied eines Syndikates werden, obwohl ihn vielleicht manches davon abhalten könnte. Auch dann, wenn die ursprüngliche Vereinbarung von Einzelunternehmern abgeschlossen worden sei, könnten später nur Syndikate beitreten.

Drouillat äußert jedoch nichts darüber, ob bei einem solchen Beitritt eines Dritten durch einseitige Willenserklärung auf diesen neben den Normativwirkungen auch die obligatorischen Wirkungen der Vereinbarung zur Anwendung kommen sollen.

c) Die wichtigste Neuerung des Gesetzes vom 24. Juni 1936 besteht in der Schaffung besonderer Kollektivvereinbarungen, die für alle Unternehmer und Arbeiter der betreffenden Berufe und Provinzen zwingendes Recht werden können.

Ohne Zweifel übten die Kollektivvereinbarungen schon früher gewisse Einflüsse auf Dritte aus, die weder Mitglieder der Vertragsparteien waren, noch später diesen beruflichen Gruppen beigetreten waren. Die Kollektivvereinbarung kann Dritten gegenüber unmittelbaren Einfluß[27]) durch ihre Anwendung und mittelbaren Einfluß dadurch ausüben, daß die Vereinbarung Grundlage einer gesetzlichen Regelung wird.

Der erste Fall von mittelbarem Einfluß ist die Vorschrift des Art. 7, 1, II, Code du Travail (Gesetze vom 23. 4. 1919 und 21. 6. 1936), die besagt, daß der Achtstundenarbeitstag bzw. die 40-Stundenwoche durch Verwaltungsverordnung eingeführt werden muß, jedoch sollen sich diese Verordnungen an schon bestehende Kollektivvereinbarungen halten.

Im zweiten, durch Art. 43a Buch II Code du Travail geregelten Fall, ist die Kollektivvereinbarung notwendige Grundlage für die verwaltungsmäßige Regelung. Dieser Artikel bezieht sich auf die wöchentliche Ruhepause («repos hebdommadaire») und gestattet der Polizeibehörde alle Unternehmen eines Berufszweiges einer bestimmten Provinz zu dieser Zeit zu schließen. Die Polizeibehörde

27) Vergl. Art. 31 r des Gesetzes von 1919, behandelt auf S. 8 und Gesetz vom 19. Juli 1928, behandelt auf S. 12.

darf jedoch nur eingreifen, wenn eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmersyndikaten dieses Berufszweiges der Provinz vorliegt.

Dieses waren vor Inkrafttreten des Gesetzes vom 24. Juni 1936 die Fälle, in denen eine Kollektivvereinbarung Einfluß Dritten gegenüber hatte. Die zweite Gruppe (mittelbarer Einfluß, wobei die Vereinbarung Grundlage für die verordnungsmäßige Regelung ist), bildete für den Gesetzgeber den Ausgangspunkt zur Ausdehnung der Wirkungen des Kollektivvertrages. Drouillat betont, daß es beim gegenwärtigen Stand der sozialen Anschauungen und der in Frankreich herrschenden Auffassung über berufliche Organisation als Unmöglichkeit erscheine, die Kollektivvereinbarungen unmittelbar mit allgemeiner zwingender Wirkung auszustatten. «Il parait en effet impossible, en l'état actuel des idées sociales et de l'organisation professionelle, de rendre la convention collective immédiatement et de plein droit obligatoire pour tous. Toute l'économie de la loi est donc orientée dans un double but: rendre plus fréquentes les conventions collectives, permettre de vaincre les résistances par voie de la règlementation administrative. En créant un type de convention collective susceptible d'extension, le législateur a du même coup modifié la nature de l'institution» [28]).

Die Bestimmungen des neuen Gesetzes über die Kollektivvereinbarungen sind unter den drei Hauptgesichtspunkten der Ausarbeitung, des Inhaltes und des Verfahrens, durch das die Vereinbarung zwingend für alle wird, zu betrachten.

### 2. Ausarbeitung der Kollektivvereinbarung.

Den Verwaltungsbehörden wird auferlegt, die Unterzeichnung bestimmter Kollektivvereinbarungen zu erleichtern (Art. 31va und Art. 31vb Buch I Code du Travail). Dem Arbeitsminister wird das Recht, bei der Vertragsschließung mitzuwirken, zuerkannt. Der Minister ist vom Gesetzgeber zur Leitung dieser durch das Gesetz vom 24. Juni 1936 bezweckten «organisation professionelle des rapports entre employeurs et employés», wie Debré formuliert[29]), ausersehen. Bei gewissen Wirtschaftszweigen ist eine andere Stelle hierfür zuständig, z. B. für Eisenbahnen und Bergwerke der Minister für öffentliche Arbeiten. Der Minister wird nur auf Antrag seitens eines Syndikates und nicht auf Antrag eines Einzelunternehmers hin tätig. Es genügt jedoch die Anregung seitens eines einzelnen Syn-

28) Drouillat in Les Lois Nouvelles 56e année No 7 vom 5. März 1937 S. 50.

29) M. Debré in Dall. Pér. 10e cahier 1936 4e partie Seite 371.

dikates; es ist nicht erforderlich, daß Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände sich zuvor einigen.

Das Gesetz spricht von Kollektivvereinbarungen, „die den Zweck haben, die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern eines bestimmten Handels- oder Industriezweiges zu regeln" (Art. 31va). Aus dieser Definition lassen sich zwei Schlüsse ziehen.

Erstens beziehen sich die von dem Gesetz für Kollektivvereinbarungen vorgeschriebenen Bestimmungen lediglich auf Vereinbarungen in Industrie und Handel; da die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern der Landwirtschaft nicht ausdrücklich berücksichtigt sind, ist das Gesetz hierauf nicht anwendbar [30]).

Obwohl in der Kammer und auch im Senat Anträge vor allem von Seiten der Vertreter der Handwerkersyndikate gestellt wurden, die Bestimmungen dieses Gesetzes nur für Betriebe mit mindestens zehn Arbeitern in Anwendung kommen zu lassen, wurde der Gesetzesentwurf der Regierung mit der Begründung nicht abgeändert, man wolle keine Spaltung durch eine Gesetzgebung für Klein- und Großbetriebe [31]).

Zweitens kann eine Kollektivvereinbarung nur bezüglich eines einzelnen Wirtschaftszweiges geschlossen werden. Sie kann also keine verschiedenen Gewerbe umfassen, was als Vorteil gegenüber einer völlig einheitlichen Regelung anzusehen ist.

Das Gesetz gilt für Kollektivvereinbarungen, welche die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern eines „bestimmten Gebietes («région») oder der Gesamtheit des Landgebietes" regeln. Je nach Lage des Falles ist unter der Bezeichnung «région» ein Gebiet zu verstehen, das kleiner oder größer als eine Provinz sein kann und zwar handelt es sich weder um einen Wirtschafts- noch um einen Verwaltungsbezirk, sondern das „Gebiet" kann, von der Ausdehnung eines Stadtviertels angefangen, ganz Frankreich umfassen.

Die Vereinbarung kann nur durch eine „gemischte" Kommission abgeschlossen werden, d. h. durch einen Ausschuß, in dem Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichberechtigt beraten und beschlie-

---

30) So Debré in Dall. Pér. 10e cahier 1936 4e partie Seite 371.

31) Dall. Pér. 1936 10e cahier 4e partie S. 371: Le président du conseil: «Si le Sénat, dit-il, adoptait l'amendement proposé, une grave rupture serait créée, tant dans le monde patronal qu'au sein de la classe ouvrière, entre différentes catégories d'exploitations et entre leurs salariés, qui rendrait impossible l'unité organique patronale et ouvrière; on aurait deux législations différentes: l'une, pour la petite industrie; l'autre, pour la moyenne et la grande. On briserait entièrement cette unité d'aspirations et d'intérêts qui existe malgré tout à l'heure actuelle et à laquelle nous tentons de donner une expression légale.»

ßen. Nach dem Wortlaut des Gesetzes ist der Ausschuß zusammengesetzt aus „den Vertretern der bedeutendsten Arbeitnehmer- und Arbeitgebersyndikate («les organisations les plus représentatives») eines Industrie- oder Handelszweiges des betreffenden Gebietes, oder im Falle einer nationalen Vereinbarung des gesamten Landes". Diese Formulierung, die verlangt, daß die repräsentativsten Verbände die Vereinbarung treffen, hat begreiflicherweise zu sehr scharfen Meinungsverschiedenheiten in Kammer und Senat geführt. Von Seiten der Regierung wurde angeführt, man habe in der Gesetzesvorlage diese Fassung angenommen, weil unbedingt vermieden werden müsse, daß die Ausschüsse durch das Einbeziehen der Vertreter einer Vielzahl von Syndikaten, die unter Umständen nur Scheinsyndikate sein könnten, in ihrer Arbeit behindert würden. Man habe deshalb auf die Formulierung des Art. 389, Teil 13, des Versailler Vertrages zurückgegriffen, der im Zusammenhang mit den internationalen arbeitsrechtlichen Organisationen von den „repräsentativsten Verbänden" spricht. Von der Gegenseite wurde vor allem angeführt, daß diese Fassung bewirke, daß die C. G. T. (der größte Verband französischer Arbeitnehmersyndikate) eine Monopolstellung erhalte und so die demokratische Freiheit in Bezug auf das kollektive Arbeitsrecht in Gefahr sei [32]).

Die Kollektivvereinbarung kann nur in einem gemischten Ausschuß besprochen und abgeschlossen werden. Über die Mitwirkung des Staates sagt Debré: «Le rôle de l'Administration se borne à «provoquer» et à «intervenir». Der Minister muß auf Antrag eines Syndikates den gemischten Ausschuß einberufen. Ferner bestimmt der Art. 31vb, daß der Arbeitsminister auf Antrag einer der Parteien eingreifen kann, um zu der Beilegung eines etwaigen Streites beizutragen. Der Gesetzesentwurf der Regierung sah vor, daß der Arbeitsminister in einem solchen Falle entscheiden solle («trancher le différend»), die Kammer hat jedoch diese Vorschrift dem geltenden Wortlaut des Gesetzes gemäß abgeändert. Der Ausschuß der Kammer war der Ansicht, daß es unmöglich sei, diese Vorschrift, derzufolge der Minister die Befugnis erhalte, Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu entscheiden, aufrecht zu erhalten. Die Mitglieder des Ausschusses hielten es für angebrachter, dem Minister eine Einflußnahme nur in Richtung einer gütlichen Beilegung des Konfliktes zu gestatten. Man wollte also einen entscheidenden Einfluß des Staates verhindern und dem Minister nur eine „schlichtende" Rolle zugestehen. Der Minister oder sein Vertreter muß versuchen, den Streit zu schlichten und den interessierten Berufssektionen des nationalen Wirtschaftsrates davon Mitteilung machen. Das letzte Wort haben jedoch die Parteien selbst.

32) So in Dall. Pér. 1936 S. 371.

### 3. Inhalt der Vereinbarung.

Art. 31vc verfolgt drei verschiedene Ziele: Die Parteien sollen entscheiden, ob die Vereinbarung auf bestimmte Zeit abgeschlossen werden soll oder nicht; die Vereinbarung soll möglichst wenig Vorschriften enthalten; die Parteien dürfen keine gegen das Gesetz verstoßende Bestimmungen aufstellen, können jedoch die Bedingungen der Vereinbarung günstiger als die der geltenden Spezialgesetze gestalten. Die Kollektivvereinbarung kann auf bestimmte Zeit getroffen werden. Es ist wohl die Bestimmung des Art. 31g Code du Travail (Gesetz von 1919) anzuwenden, nach der die Höchstdauer einer solchen Vereinbarung fünf Jahre beträgt[33]). Die Vereinbarung kann auch auf unbestimmte Dauer lauten. Ein praktischer Unterschied besteht lediglich in der Möglichkeit der Kündigung (vergl. Seite 8/9).

Das Gesetz von 1919 sagt lediglich, daß sich die Kollektivvereinbarungen auf die „Arbeitsbedingungen" («conditions du travail») beziehen sollen. Der neue Gesetzestext ist insofern genauer, als Art. 31vc zusammenfassend besagt, daß die durch das Gesetz angestrebten Kollektivvereinbarungen Bestimmungen über alle diejenigen zur Arbeit gehörenden Gebiete enthalten sollen, die vom Gesetzgeber bisher nicht durch eine allgemeine Regelung erfaßt sind.

Gemäß Art. 31vc muß die Vereinbarung folgende Bestimmungen enthalten:

a) «la liberté syndicale et la liberté d'opinion des travailleurs». Diese Vorschrift geht auf den Art. 7 des Gesetzes vom 21. März 1884 (Art. 8 Buch III Code du Travail) zurück.

b) Bei Unternehmen von über 10 Arbeitern müssen Abgeordnete von der Gefolgschaft gewählt werden, die ermächtigt sind, bei der Führung des Unternehmens Wünsche und Ansprüche bezüglich des Lohntarifes, der Anwendung des Arbeitsgesetzbuches und anderer Arbeiterschutzgesetze, der Hygiene und Sicherheit der Arbeit im Betriebe, vorzutragen[34]).

---

33) So M. Debré in Dall. Pér. 1936 10e cahier 4e partie Seite 372.

34) Drouillat in Les Louis Nouvelles No 7 56e année, 5 Mars 1937 Seite 54:

«. . . Leur rôle n'est pas de s'immiscer dans la direction de l'entreprise, mais de présenter à la direction les reclamations individuelles des salariés. Cette institution, qui évoque par certains aspects, celle des hommes de confiance de la loi allemande du 20 janvier 1934, est cependant beaucoup moins large. En particulier les délégués d'une entreprise ne forment pas un conseil et leur rôle se réduit aux rapports entre patron et ouvriers. Les délégués pourront, par leur action auprès de la direction, aplanir des conflits de minime importance dont la répétition mène parfois à de graves difficultés. Le succès de cette innovation dépendra dans une très large mesure de l'esprit dans lequel les délégués élus rempliront leur mission».

Die Einrichtung der Betriebsabgeordneten ist auch im französischen Arbeitsrecht keine Neuheit mehr. Die Bergleute, Eisenbahner, Flugzeugführer und Mechaniker des Flugwesens haben schon längere Zeit ihre besonders auf die Gesetzgebung zur Erhöhung der Betriebssicherheit spezialisierten Vertreter. Die Wahl von Betriebsabgeordneten ist nur in mehr als 10 Gefolgschaftsmitglieder umfassenden Betrieben erforderlich. Das Gesetz behandelt die Wahlart nicht. In einer Senatssitzung ist jedoch erklärt worden, daß nichts einer geheimen Wahl der Abgeordneten entgegenstünde [35]). Es werde auf die im Code du Travail schon enthaltenen Vorschriften zurückgegriffen werden.

Die Betriebsabgeordneten können sich auf ihren Wunsch von einem Vertreter ihres Syndikates unterstützen lassen. Diese im Gesetzesentwurf ursprünglich nicht vorgesehene Vorschrift ist insofern von Bedeutung, als die Vertreter der Syndikate dadurch bei jeder Verhandlung zwischen Unternehmern und Arbeiterabgeordneten zugegen sind. Dieser Satz enthält die Bestätigung der Einflußnahme der Syndikate als Verteidiger der beruflichen Interessen der Arbeiter [36]).

c) Die abgestuften Mindestlohnsätze.

Debré sagt hierzu, daß eine staatliche Festsetzung von Mindestlöhnen auf außerordentliche Schwierigkeiten stoße. Nur drei frühere Fälle sind in der französischen Gesetzgebung zu verzeichnen: Die Verordnung vom 10. August 1899, die einen „Normallohn" («salaire normal») für die Arbeiter derjenigen Unternehmer, die an den Staat liefern, festsetzt; die Gesetze vom 10. Juli 1915 und vom 14. Dezember 1928, die einen Mindestlohn für Heimarbeiter der Bekleidungsindustrie festsetzen (Art. 33—33a Buch I Code du Travail); das Gesetz vom 26. April 1924, vervollständigt durch die Verordnung vom 19. Juni 1928, die einen Mindestverdienst für in der Privatwirtschaft beschäftigte Kriegsbeschädigte und Opfer der Arbeit vorsieht. Diese verschiedenen gesetzlichen Maßnahmen sehen ein nur wenig von einander verschiedenes Verfahren bezüglich der Lohnfestsetzung vor (gemischte Ausschüsse, Lohncomités, Sachverständigenausschüsse).

d) Die Kündigungsfrist («délai congé») [37]).

e) Die Organisierung der Lehre.

Schon seit langer Zeit versucht man in Frankreich vergeblich, das Lehrlingsrecht wirksam zu erneuern. Das Gesetz vom 22. Febr. 1851 (Art. 1—19 Buch I Code du Travail) ist praktisch nicht zur An-

35) Sitzung vom 17. Juni 1936 Journal officiel vom 18. Juni Seite 519.
36) M. Debré in Dalloz Périodique 1936 10e cahier Seite 372.
37) Vergl. hierzu die Ausführungen auf S. 12.

wendung gekommen und die durch das Gesetz vom 20. März 1928 eingeführten Neuerungen haben die Verhältnisse auch nicht bessern können. M. Debré ist der Ansicht, daß es am zweckdienlichsten sei, die Lehre zwangsweise wenigstens bei gewissen Berufen einzuführen [38]). Die Ansichten von Unternehmern und Arbeitern seien hier jedoch noch geteilt.

Das Gesetz vom 24. Juli 1936 macht es Unternehmern und Arbeitern zur Pflicht, durch die Kollektivvereinbarung eine Lehrzeit für die Jungarbeiter einzurichten. Die ersten Kollektivvereinbarungen haben allerdings nur ganz allgemein gehaltene Regeln aufgestellt, die auf die gesetzlichen Vorschriften Bezug nehmen [39]). Diese kurzen Bestimmungen, die den Wert der Kollektivvereinbarung vermindern, wurden nur in Anbetracht der Schwierigkeiten, auf die die Parteien bei dem Versuch, Genaueres festzusetzen, gestoßen sind, zugelassen.

### f) Das Verfahren zur Regelung von Streitigkeiten aus der Anwendung der Vereinbarung.

Um die Streiks zu unterbinden oder doch ihre Anzahl herabzumindern, hat das Gesetz vom 27. Dezember 1892 (Art. 104—118 Titel II Buch IV Code du Travail) ein fakultatives und gelegentliches Schlichtungs- und Schiedsverfahren zur Regelung von Gesamtstreitigkeiten festgesetzt. Diese «organisation officielle de pacification sociale» weist drei Grundzüge auf [40]): 1. Sie ist eine allgemeine Einrichtung, die geeignet ist, auf alle Gesamtstreitigkeiten («différends collectifs») über Arbeitsbedingungen zur Anwendung zu gelangen. 2. Sie regelt nur den Typus der im Einzelfall zu befolgenden Verfahren, ohne eine ständige Jurisdiktion zu schaffen (Pic formuliert: «c'est une organisation type»). 3. Sie ist eine grundsätzlich fakultative Einrichtung.

Das Verfahren ist in seinen Grundzügen folgendes: Liegt kein Streik vor, dann kann das Verfahren nur auf Betreiben einer der Parteien in Gang gesetzt werden. Delegierte im Schlichtungscomité können nur dem betreffenden Beruf angehörende Franzosen sein.

Ist ein Streik erklärt worden, kann der Friedensrichter («juge de paix») die Initiative zu einem Schlichtungsversuch ergreifen. Nachdem sich die Parteien darüber geeinigt haben, eine Schlichtung zu versuchen und nachdem sie ihre Delegierten benannt haben, muß der Friedensrichter unverzüglich die Sitzung anberaumen. Die Sit-

38) M. Debré in Dall. Pér. 1936 10e cahier 4e partie S. 372.

39) So Debré in Dall. Pér. 1936 S. 372 und Drouillat in «les lois nouvelles» 56e année No 7 vom 5. März 1937 Seite 55.

40) So Paul Pic in Rev. pol. et parl. 44e année No 508 10. März 1937 Seite 461, dessen Ausführungen auch die folgende Darstellung des Verfahrens entnommen ist.

zungen finden in Anwesenheit des Friedensrichters statt, der den beiden Parteien zur Führung des Vorsitzes zur Verfügung steht. Doch ist das Schlichtungscomité keinesfalls ein Gerichtshof; seine Beratungen können lediglich zu einem Übereinkommen führen oder fehlschlagen.

Kommt das Übereinkommen zustande, so werden die einzelnen Punkte in einem von dem Richter verfaßten und den Delegierten unterzeichneten Protokoll niedergelegt, das den Wert einer Kollektivvereinbarung hat. Im gegenteiligen Fall setzt der Friedensrichter ein Protokoll über das Fehlschlagen auf und veranlaßt das Schiedsverfahren.

Die Parteien werden vom Friedensrichter aufgefordert, je einen oder mehrere Schiedsrichter bezw. einen gemeinsamen Schiedsrichter zu benennen. Das Schiedsverfahren ist im übrigen ebenso wie die Schlichtung rein fakultativ. Für den Fall, daß keine Einigung unter den Schiedsrichtern erzielt wird, können die Schiedsrichter einen entscheidenden Schiedsrichter («surarbitre») wählen oder einen solchen vom Vorsitzenden des Zivilgerichtes («président du tribunal civil») ernennen lassen.

Der Schiedsspruch wird in der Amtsstube der «justice de paix» deponiert. Der von beiden Parteien angenommene und unterzeichnete Schiedsspruch hat alle wesentlichen Eigenschaften eines rechtsgültigen Kollektivvertrages. Es bestehen jedoch keine Mittel zur Beeinflussung der Parteien, den Spruch zu unterzeichnen. Die durch das Gesetz vorgesehene Sanktion ist lediglich moralischer Natur; sie besteht einzig und allein in einem Appell an die öffentliche Meinung durch Veröffentlichung des Schiedsspruches (Art. 116 Code du Travail).

Der begreiflicherweise geringe Erfolg des gelegentlichen und fakultativen Verfahrens hat allmählich zur Einführung eines ständigen und obligatorischen Verfahrens geführt [41]). Obligatorisches Verfahren, weil vor Anhören dieser Stellen kein Streik erklärt werden sollte und ständiges Verfahren, weil die Instanzen nicht von Fall zu Fall sondern ständig eingesetzt werden. Der Gesetzgeber hat die Anwendung eines solchen Verfahrens schon früher für die kollektiven Konflikte bei gewissen Berufen (Matrosen, Eisenbahner) oder zu bestimmten Zeitabschnitten (während des Krieges und der großen sozialen Konflikte 1936) verfügt. Für das Gewerbe der Seetransporte und der Seefischerei hat das Gesetz vom 22. Juli 1909, vervollständigt durch die Verordnungen vom 24. September 1925 und 28. Januar 1927 und vom 11. März 1930, ein Schlichtungsverfah-

41) Vgl. M. Debré, Dalloz Périodique 10e cahier 1936 S. 372 ff., dessen Ausführungen die folgende Darstellung entnommen ist.

ren und ständige Schiedsinstanzen mit Beamten als Vorsitzenden und Unternehmern und Arbeitern als Beisitzern geschaffen. Die Anrufung dieser Instanzen ist vor Niederlegung der Arbeit allerdings nur für staatlich unterstützte Gesellschaften obligatorisch. Die Schiedsinstanzen sind jedoch ständige Einrichtungen und ihre Mitglieder sind auf bestimmte Zeit berufen. Bemerkenswert ist, daß dieses Gesetz vom 23. Juli 1909 der Regierung einen mittelbaren aber doch verhältnismäßig wirkungsvollen Einfluß gegeben hat, da sie Zwangsmaßnahmen bei Nichtbeachtung des gütlichen Beilegungsverfahrens oder der Schiedssprüche verfügen kann. Das Gesetz vom 29. Oktober 1921, das die zwischen dem Staat und den großen Eisenbahnlinien getroffenen Vereinbarungen genehmigt, hat ein ähnliches Verfahren für Kollektivkonflikte zwischen diesen Gesellschaften und ihren Angestellten vorgesehen. Nur werden hier die Schiedsrichter von Fall zu Fall ernannt.

Wie erwähnt, ergaben bestimmte Zeiten die Notwendigkeit, Kollektivkonflikte einzuschränken, ja zu verbieten. Während des Krieges setzte vor allem die Verordnung vom 17. Januar 1917 ein obligatorisches Schlichtungsverfahren ein. In neuerer Zeit haben zwei Gesetze der Regierung besondere Vollmacht gegeben: durch Art. 15 des Gesetzes vom 1. Oktober 1936 («loi monétaire») erhält die Regierung das Recht, während 6 Monaten Schlichtungs- und Schiedsinstanzen durch Verordnung einzusetzen, um die aus der Verteuerung des Lebensunterhaltes und den die Löhne regelnden Klauseln der Kollektivvereinbarungen entstehenden Streitigkeiten beizulegen. Das Gesetz vom 31. Dezember 1936 und die Verordnung vom 16. Januar 1937 haben der Regierung die gleichen Rechte für alle entstehenden Arbeitskonflikte bis zum Schluß der ordentlichen Sitzungen des Parlamentes 1937 gegeben [42]).

Angesichts der Schwierigkeiten einer gesetzlichen Regelung hat der Gesetzgeber vom Juni 1936 den Parteien der Kollektivvereinbarung die Aufgabe zuerteilt, das Schlichtungs- und Schiedsverfahren selbst aufzubauen. Das Gesetz vom 24. Juni 1936 begnügt sich damit, den Parteien die Schaffung einer solchen Organisation aufzuerlegen, ohne jedoch im Einzelnen darüber etwas zu sagen. Die einzige Regel, die aufgestellt ist, ist die der Verpflichtung, vor dem Konflikt eine gütliche Einigung zu versuchen: Ob Schlichtungs- oder Schiedsverfahren bzw. beides hintereinander, ob ständige oder gelegentliche Instanz, läßt der Gesetzgeber im freien Ermessen der Parteien.

Da man allgemein jedoch die Nichtbeachtung der Kollektivvereinbarungen seitens der Arbeiter befürchtete — mit Recht, wie

---

42) Vergl. hierzu die ausführliche Darstellung in Abschn. VI. S. 33 ff.

sich später herausstellte — wurden in Kammer und Senat Abänderungsanträge dahingehend gestellt, die Parteien der Vereinbarung zur Garantierung der Befolgung der getroffenen Bestimmungen zu verpflichten, ein obligatorisches Schlichtungsverfahren einzuführen und Sanktionen gegen zuwiderhandelnde Parteien festzusetzen. Diese Anträge wurden jedoch abgelehnt[43]).

g) Das Verfahren zur Abänderung der Kollektivvereinbarung.

Diese Vorschrift steht im Zusammenhang mit der zuletzt behandelten, da sie vor allem dazu dient, die Anzahl der Kollektivkonflikte herabzusetzen und die Dauer der Kollektivvereinbarungen sicherzustellen.

Debré sagt zusammenfassend über die gesetzlichen Vorschriften bezüglich des Inhaltes der Kollektivvereinbarung, daß der Gesetzgeber den Parteien eine außerordentlich große Freiheit zugestanden habe; nur die „Kapitelüberschriften" seien vorgeschrieben; aller-

43) Recueil Sirey 8e—9e cahier 1936 S. 188: «La question a été reprise au Sénat par M. Lémery dans un amendement ainsi conçu: «Cette convention fixera également le délai de préavis et les modalités de conciliation préalable obligatoire qui devront précéder tout arrêt de travail par grève ou lock out, ainsi que les sanctions applicables au parties, syndicats compris, qui contreviendront aux disposition de la présente loi». L'argument principal que l'auteur de l'amendement a fait valoir l'appui de ce texte a été le suivant: «Les syndicats ont vu leur pouvoir s'accroître considérablement: non seulement ils sont officiellement reconnus, non seulement ils sont aptes à ester en justice comme parties civiles dans des litiges qui ne les concernent pas directement mais encore ils ont obtenu des gouvernements qui se sont succédés depuis vingt ans la faculté, que la loi leur refuse, que les tribunaux leur refusent, de se coaliser en dehors du terrain professionnel, au sein de la Confédération générale du travail qui est un organisme de guerre de classes. Leur rôle devient officiel. On traite avec eux. Il serait absurde qu'ils fûssent tout-puissants et qu'ils n'eûssent aucune responsabilité. Leurs abus doivent être sanctionnés». — «C'est à dessein, a répondu M. Léon Blum, président du conseil, que le gouvernement a maintenu la distinction entre deux matières à son avis différentes: d'une part la convention collective du travail, d'autre part l'arbitrage et la conciliation. Vous avez voté, si je ne m'abuse, un texte sur l'arbitrage et la conciliation et ce texte est actuellement soumis à la Chambre des députés. (Vergl. Abschnitt VI!) Nous avons ici deux matières différentes et nous demandons au Sénat de ne pas introduire dans la législation de la convention collective des dispositions qui auraient trait à la procédure de l'arbitrage et de la conciliation. Nous ne visons pas en ce moment les conflits du travail, nous visons la vie normale du travail. Je dis d'ailleurs d'un mot à M. le sénateur Lémery que les conflits du travail auxquels il a fait allusion auraient pu être évités, et en tout cas, auraient été plus facilement apaisés si des délégués du personnel en avaient été saisis, si des conventions collectives avaient été conclues, et d'une façon générale, si l'organisation syndicale avait été plus puissante. Je n'ajouterai qu'un mot, M. le sénateur Lémery désire que l'on introduise dans cette loi la notion du quaisi-délit et des sanctions civiles. L'adoption de son amendement aurait pour seul résultat de transformer une loi qui, dans notre pensée, dans notre volonté, est une loi de concorde, en une loi discorde. Je demande au Sénat de repousser l'amendement». Le Sénat n'a pas adopté (séance du 18 juin 1936; J. off. du 19, déb. parl., p. 532).

dings wäre es wünschenswert, wenn die Parteien nicht von dieser Freiheit Gebrauch machten, um das Gesetz zu verdrehen [44]).

4. Ausdehnung der Kollektivvereinbarung durch ministerielle Verordnung («arrêté ministeriel d'extension»).

Der Arbeitsminister kann die obligatorische Ausdehnung der Bestimmungen einer Kollektivvereinbarung auf alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer der Berufe und der Gebiete, auf die sich die Vereinbarung bezieht, durch ministerielle Verordnung verfügen (Art. 31vd, 31ve, 31vf). Diese Bestimmung ist grundlegend. Das Gesetz von 1919 machte aus der Kollektivvereinbarung lediglich eine Art von Vertrag mit zahlreichen Vertragsparteien. Im Gegensatz hierzu gleicht das neue Gesetz die Kolektivvereinbarung mehr einer gesetzlichen Regelung als einem Vertrage an, da die Behörde die Befugnis erhält, die Kollektivvereinbarung auf nicht unterzeichnete Personen auszudehnen. Zunächst ist die Kollektivvereinbarung auch nach dem neuen Gesetz ein privatrechtlicher Vertrag, der jedoch durch die Bestimmungen der Artikel 31vd, 31ve, 31vf gesetzesähnliche Wirkung erhält.

a) Befugnisse des Ministers.

Es ist nicht erforderlich, daß ein Ausdehnungsantrag beim Arbeitsminister gestellt wird; er kann kraft seines Amtes Kollektivvereinbarungen mit obligatorischer Wirkung ausstatten. In der Praxis allerdings ist der Minister noch nicht von sich aus tätig geworden und es wird bezweifelt, daß er es jemals tun werde [45]).

Wenn ein Antrag auf Ausdehnung vorliegt, so steht es im Ermessen des Ministers, ob er ihm stattgeben will oder nicht. Die möglicherweise durch die Vertragsparteien nachträglich getroffene Abänderung einzelner Bestimmungen der mit zwingender Wirkung ausgestatteten Kollektivvereinbarung hat eine automatische Ausdehnung auch dieser neuen Bestimmungen nicht zur Folge. Hierzu ist eine neue Ausdehnungsverordnung erforderlich, die der Minister erlassen wird, wenn er es für richtig hält.

Der Minister hat nicht die Möglichkeit, die Bestimmungen einer Kollektivvereinbarung abzuändern. Hält er eine Abänderung für erforderlich, so kann er lediglich die Parteien auffordern, eine solche durchzuführen. Es erhebt sich jedoch die Frage, ob der Minister eine der Bestimmungen ohne Abänderung einfach von der Ausdehnung ausschließen kann. Muß der Minister die Kollektivvereinbarung ganz ausdehnen, bzw. die Ausdehnung der ganzen Ver-

44) Debré in Dalloz Périodique 1936 10e cahier S. 373.
45) So J. Martin in J. off. Doc. adm. annexe vom 21. 4. 1937.

einbarung ablehnen oder kann er einzelne Bestimmungen mit zwingender Wirkung ausstatten bzw. dies bei einzelnen Bestimmungen ablehnen?

Die zuständigen Berufssektionen des nationalen Wirtschaftsrates haben die Ansicht ausgesprochen, daß der Minister dann, wenn er schon die Ausdehnung der ganzen Kollektivvereinbarung zurückweisen könne, dies auch bezüglich einzelner Teile der Vereinbarung könne. Da der Wortlaut des Gesetzes vom 24. Juni 1936 nicht lautet, daß die „Kollektivvereinbarung", sondern „die Bestimmungen der Kollektivvereinbarungen" durch ministerielle Verordnung mit zwingender Wirkung ausgestattet werden können, erscheint die Kollektivvereinbarung nicht als untrennbares Ganzes, sondern es steht im Ermessen des Ministers, welche der Bestimmungen er obligatorisch machen will und welche nicht. Praktisch wäre es auch unzweckmäßig gewesen, wenn die als nutzbringend anerkannte Ausdehnung einer Vereinbarung wegen einer Bestimmung, die an sich auf die Tragweite der Vereinbarung ohne Einfluß ist, verweigert oder zurückgestellt werden müßte. Der Minister kann jedoch nicht die Ausdehnung einer der durch das Gesetz vorgeschriebenen Hauptbestimmungen der Vereinbarung ablehnen, wie z. B. die der Löhne. Er kann auch nicht eine solche Bestimmung ausschließen, die für eine der Parteien den Hauptgrund für die Unterzeichnung der Vereinbarung gebildet hat. Ein Syndikat kann eine Vereinbarung getroffen haben, weil man seinen Mitgliedern als Ausgleich für gewisse Verpflichtungen Vorteile auf anderen Punkten eingeräumt hat. Wenn nun der ministerielle Ausdehnungsbeschluß gerade die diese Vorteile zusichernde Bestimmung ausschließt, ist das Gleichgewicht gestört. Ohne Zweifel besteht der Vertrag weiter und die Tatsache der ministeriellen Verordnung enthebt die Parteien ihrer vertraglichen Verpflichtung nicht. Es ist jedoch anzunehmen, daß die Parteien bei Abschluß ihrer Vereinbarungen mit der Ausdehnung durch ministerielle Verordnung rechneten, um so gleiche Bedingungen für alle Unternehmer und Arbeiter des betreffenden Berufes und Gebietes herzustellen. Wenn eine ausschlaggebende Verpflichtung für einen Teil der Unternehmer und Arbeiter bestehen bleibt, ohne auf alle Unternehmen ausgedehnt zu werden, ist die durch die Verordnung angestrebte Vereinheitlichung vereitelt. Deswegen ist die ständige Kommission des nationalen Wirtschaftsrates der Auffassung, daß der Minister eine Bestimmung von der Ausdehnung nicht ausschließen könne, wenn sich durch eine solche Maßnahme die Wahrscheinlichkeit ergibt, daß das Gleichgewicht der Kollektivvereinbarung und der ministeriellen Verordnung gestört wird [46]).

46) u. 47) J. Martin in J. off. Doc. adm. annexe 21. April 1937, Seite 259.

b) Wirkungen der Ausdehnungsverordnung.

Die Verordnung des Arbeitsministers darf kein weiteres Anwendungsgebiet als das der Kollektivvereinbarung finden; sie kann also nicht auf andere als die in der Vereinbarung angeführten Wirtschaftszweige, noch auf ein größeres Gebiet als vorgesehen, ausgedehnt werden.

Es ist die Frage aufgeworfen worden, ob sich nicht aus Art. 31vf ergebe, daß die ministerielle Verordnung das Kündigungsrecht (Kündigungsfrist 3 Monate) der Unterzeichneten aufhebe[47]). Artikel 31vf besagt, „daß die durch die vorhergehenden Artikel vorgesehene Verordnung wirkungslos wird, wenn die Vertragspartner sich zu ihrer Kündigung, Revision oder Abänderung geeinigt haben". Es wurde nun eingewandt, daß die Vereinbarungen durch die eine oder andere Partei unter Einaltung der Frist von 3 Monaten gekündigt werden könne. Werde den Parteien ihr einseitiges Kündigungsrecht nicht durch die ministerielle Verordnung genommen, da der Art. 31vf eine Kündigung nur nach vorheriger Einigung vorsehe?

Martin ist der Ansicht, daß sich die Vorschriften der Art. 31vf, 31vc und 31vd anscheinend widersprechen[48]). Nach Art. 31vc muß die Vereinbarung eine Bestimmung über das Revisions- oder Abänderungsverfahren enthalten. Art. 31vd schreibt vor, daß die Ausdehnung gemäß der Dauer und den Bedingungen der Vereinbarung erfolgt. Die ministerielle Verordnung kann folglich nicht die Bestimmungen der Vereinbarung abändern. Wenn diese eine einseitige Kündigung vorsieht, kann die ministerielle Verordnung der Partei dieses Recht nicht nehmen. Besagt also der Art. 31vf, dessen Text unklar ist und dessen Auslegung auch unter Zuhilfenahme der vorbereitenden Arbeiten des Gesetzgebers schwierig bleibt, daß eine Vereinbarung nach Ausdehnung durch ministerielle Verordnung nicht mehr einseitig gekündigt werden kann, so würde dies den Artikeln 31vc und 31 vd widersprechen. Martin sagt abschließend zu dieser Frage: «Mais si l'on peut hésiter sur l'interprétation à donner à cet article vf, une chose est hors de conteste, c'est qu'il n'a pas entendu faire échec à l'article 31vd en vertu duquel l'arrêté d'extension ne peut avoir pour effet de modifier les conditions prévues par la convention ellemême»[49]).

48) So Martin in J. off. Doc. adm. annexe 21. April 1937 Seite 259.

49) J. Martin in J. off. Doc. adm. annexe vom 21. April 1937 Seite 259. Paul Pic ist offenbar der Ansicht, daß eine einseitige Kündigung nicht mehr möglich ist: «. . . Il lui est loisible, enfin, de transformer la convention librement débattue en un véritable règlement administratif, obligatoire pour les dissidents, et auquel, nous l'avons indiqué déjà, aucune dénonciation, même bilatérale, ne pourra lui mettre fin.» «. . . Sans doute il est prévu

## 5. Kontrolle der Durchführung und Einhaltung der Kollektivvereinbarung.

Das Gesetz von 1936 bestimmt, daß die Ausdehnung der Wirkungen und Sanktionen der Kollektivvereinbarung durch ministerielle Verordnung für die Dauer und zu den in der betreffenden Vereinbarung vorgesehenen Bedingungen erfolgen soll, d. h. daß die Kollektivvereinbarungen auch dann die gleichen Wirkungen haben und genau so kontrolliert und sanktioniert werden, wenn sie mit zwingender Wirkung ausgestattet werden.

Wenn die Kontrolle einer lediglich die Vertragsparteien verpflichtenden Kolektivvereinbarung durch die Vertragsparteien selbst gesichert erscheint, so ändert sich dies, wenn die Verpflichtungen der Vereinbarung durch ministerielle Verordnung auf Dritte ausgedehnt werden. Es besteht in einem solchen Falle die Möglichkeit, daß sich ein andersdenkender Unternehmer mit seinen Angestellten dahingehend einigt, die Kollektivvereinbarung nicht anzuwenden. In einem solchen nicht nur theoretischen Falle ist es wahrscheinlich, daß die Syndikate, die klagen könnten, nichts davon erfahren, da die betreffenden Angestellten die Verletzung verschweigen würden. Man ist folglich sowohl in Arbeitgeber- als auch in Arbeitnehmerkreisen vielfach der Ansicht, daß solange keine unbedingte Garantie für die Anwendung der Kollektivvereinbarung besteht, als die

que l'arrêté ministeriel cessera d'avoir effet lorsque les parties contractantes existantes se seront mises d'accord pour le dénoncer, le réviser ou le modifier; mais il s'agit d'un accord unanime. Une majorité, même considérable, serait impuissante alors que le ministre peut au contraire, proprio motu, rapporter son arrêté et mettre fin brusquement à la convention, sans tenir compte de l'avis contraire soit des parties intéressés soit du Conseil National Economique. La législation nouvelle tend de plus en plus à faire prévaloir les solutions étatistes sur les accords librement consentis." (Aus Revue politique et parlementaire vom 10. 9. 36 S. 404/405.)

Debré dagegen äußert sich wie folgt: «Les effets de l'arrêté prennent fin d'abord lorsque la convention est elle-même expirée, que se soit par arrivée du terme ou par dénonciation; c'est du moins ce qu'il semble résulter de la dernière phrase de l'article 31vd qui dit que l'extension se fait «pour la durée de la convention». Il serait, au surplus, étrange que la convention achevée, l'arrêté ministeriel qui en étend l'application demeure: si le législateur avait opté pour cette solution, il l'aurait dit expressément. Le résultat suivant paraît donc possible: un arrêté étendant les effets d'une convention perd tout effet lors de la dénonciation de la convention, dénonciation qui peut être l'oeuvre d'un seul syndicat.

En outre, l'arrête cesse d'avoir effet pour certaines causes précisées à l'art. 31 vf. D'abord lorsque les «parties contractantes existantes» se seront mises d'accord pour «le dénoncer, le réviser, ou le modifier». Le terme «de parties contractantes existantes est un peu obscur; il doit vouloir signifier les syndicats d'employeurs ou d'employés auxquels s'appliquent l'arrêté. Par une disposition originale dans notre droit, l'accord de ces personnes morales de droit privé entraîne la suppression ou la modification d'un acte administratif, sans que la loi donne à l'autorité publique un pouvoir autre que celui de juger de la conformité des transformations faites avec les lois et règlements en vigueur». (Aus Dall. Pér. 1936 S. 374).

Kontrolle nicht durch Arbeitsinspekteure (inspecteurs du travail) durchgeführt wird[50]).

Die Befugnisse der Arbeitsinspekteure sind jedoch in Art. 93 Buch II Code du Travail festgelegt, demzufolge sie die Aufgabe haben, die Ausführung der Vorschriften dieses zweiten Buches und weiter der Bestimmungen des Artikels 107 des ersten Buches zu gewährleisten. Da das Gesetz vom 24. Juni 1936 im ersten Buche nicht unter die abschließend aufgeführten Texte des Artikels 107 fällt, haben die Arbeitsinspekteure nach geltendem Recht nicht die Befugnis, über die Durchführung der durch ministerielle Verordnung mit obligatorischer Wirkung ausgestatteten Kollektivvereinbarung zu wachen.

Es liegt ihnen jedoch die Aufgabe ob, die Ausführung von denjenigen Verwaltungsverordnungen zu überwachen, welche die Vereinbarungen zwischen verschiedenen Syndikaten zwingend machen, wie im Falle der wöchtlichen Arbeitspause gemäß Art. 43a Buch II Code du Travail oder der auf Grund einer Übereinkunft zwischen Unternehmer- und Arbeitersyndikaten erlassenen Verordnung zur Sicherstellung einer einheitlichen Arbeitsverteilung.

J. Martin fragt, warum man den Arbeitsinspekteuren nicht die gleichen Befugnisse erteile, wenn es sich um ministerielle Verordnungen handele, welche die Ausdehnung von Kollektivvereinbarungen verfügen. Aus diesen Überlegungen heraus ist der Arbeitsminister von der ständigen Kommission des nationalen Wirtschaftsrates damit beauftragt worden, einen Gesetzesentwurf vorzubereiten, demzufolge der Art. 107 Buch I Code du Travail durch die Bestimmung abgeändert werden soll, daß die Arbeitsinspekteure die Ausführung der gemäß Art. 31vd und 31 vc Buch I Code du Travail durch ministerielle Verordnung mit zwingender Wirkung ausgestatteten Kollektivvereinbarung mitüberwachen sollen[51]).

### 6. Die Sanktionen der Kolektivvereinbarung und der ministeriellen Verordnung.

Martin führt aus, daß selbst dann, wenn man annehme, daß ein Gesetz in der gewünschten Richtung ergangen sei, doch noch die Frage offen bleibe, welche Folgen die etwa durch einen Arbeitsinspekteur festgestellte Verletzung einer Kollektivvereinbarung haben solle, d. h. wie diese sanktioniert sei. Ohne Zweifel begründet sie bei Verletzung eine zivilrechtliche Haftung. Nur kann der Arbeitsinspekteur die Unternehmer oder Arbeiter nicht selbst zivil-

50) So Martin, J. off. Doc. adm. 21. 4. 37 S. 259.
51) J. Martin in J. off. Doc. adm. annexe vom 21. April 1937 Seite 259.

rechtlich verfolgen, sondern kann lediglich den interessierten Syndikaten von der Verletzung Mitteilung machen und diese können dann Klage auf Schadensersatz erheben. Dies erscheint jedoch als ungenügend. Von dem Augenblick an, in dem die Kollektivvereinbarung eine Ausdehnung durch ministerielle Verordnung erfahren hat, sind die Bestimmungen der Vereinbarung nicht mehr vertraglicher Natur, sondern Verwaltungsmaßnahmen. Es müßten neben den zivilrechtlichen Ansprüchen Strafmaßnahmen ergriffen werden, die durch die Arbeitsinspekteure veranlaßt werden [52]).

Der Arbeitsminister vertritt die Auffassung, daß seine Ausdehnungsverordnung Gesetzeswirkung hat und eine Verletzung unter die Strafbestimmungen des Artikels 471, 15 des Code pénal fällt, der eine Buße bis zu 5 Franken festsetzt. Die ministerielle Verordnung hat aber im allgemeinen nicht die Wirkung eines Gesetzes, wenn das Gesetz dies nicht ausdrücklich vorsieht, wie im Falle des Ministers für öffentliche Arbeiten bezüglich der Eisenbahnpolizei. Das Gesetz vom 24. Juni 1936 sagt jedoch nichts von einer gesetzesähnlichen Wirkung der ministeriellen Verordnung und es ist zweifelhaft, ob die Gerichte der Behauptung des Ministers zustimmen[53]).

Jedenfalls erscheint der Strafrahmen des Artikels 471, 15 als gänzlich unzulänglich. Martin vertritt die Auffassung, daß das Gesetz von 1936 abgeändert werden müsse, wenn man die Verletzungen von Kollektivvereinbarungen mit einer wirksamen Strafe belegen wolle. Bezüglich der aufzustellenden Zwangsmaßnahmen ist die Mehrheit der ständigen Kommission des nationalen Wirtschaftsrates der Ansicht, daß der Arbeitsinspekteur den Verletzenden eine Frist setzen müsse, die Verletzung zu unterlassen und wenn dies ohne Erfolg bleiben sollte, daß die in Art. 99a Buch I Code du Travail aufgeführte Geldstrafe oder die in Art. 159 ff. Buch II Code du Travail vorgesehene Strafe Anwendung finden müßte.

J. Martin ist der Meinung, daß alle Schwierigkeiten, die sich aus der Ausdehnung der Kollektivvereinbarung durch ministerielle Verordnung ergeben, von dem „gemischten Charakter" der Kollektivvereinbarungen herzurühren scheinen [54]). Die ministerielle Verordnung lege dem anfänglich rein vertraglichen Charakter der Kollektivvereinbarung zwingende Wirkungen bei, die mit denen von Verwaltungsverordnungen verglichen werden könnten. Wenn eine Kollektivvereinbarung für Dritte zwingend werde, lege sie diesen keine vertragliche Verpflichtung mehr sondern eine öffentliche Verpflichtung auf. Jede den Rahmen des Gesetzes vom 24. Juni 1936 über-

52) Vergl. hierzu jedoch Anm. 43 Kammer- und Senatsdebatten zu diesem Problem.

53) So J. Martin J. off. Doc. adm. annexe vom 21. April 1937 Seite 260.

54) J. Martin in J. off. Doc. adm. annexe vom 21. April 1937 Seite 260.

schreitende Bestimmung der Kollektivvereinbarung müsse daher ausgeschaltet werden. Vor allem müsse darauf geachtet werden, daß die Kollektivvereinbarung nichts enthalte, was nicht auch Dritten durch Gesetz auferlegt werden könnte. Der französische Gesetzgeber vom Juni 1936 habe jedoch nicht alle Folgerungen aus diesen Grundsätzen gezogen, sodaß Lücken im Gesetz entstanden seien, mit deren Ausfüllen man zur Zeit noch beschäftigt sei.

## VI. Das Gesetz über das Schlichtungs- und Schiedsverfahren (procédures de concilliation et d'arbitrage) bei kollektiven Arbeitskonflikten vom 31. Dezember 1936.

### 1. Zustandekommen des Gesetzes.

Das Gesetz vom 31. Dezember ist das letzte der in den vorhergehenden Kapiteln besprochenen Reihe von sozialen Gesetzen des Jahres 1936. Dieses Gesetz ist grundsätzlich verschieden von dem Entwurf der Regierung. Da sich Kammer und Senat nicht über die Grundlagen des Verfahrens einigen konnten, hat sich das Kabinett nach vielen Kämpfen mit einem provisiorischen Gesetz begnügen müssen.

Einige Tage nach Abschluß des accord Matignon[55]) hatte das Parlament über die drei Juni-Gesetze betr. die bezahlten Ferien, die 40-Stunden-Woche und die Kollektivvereinbarungen abgestimmt. Paul Pic kennzeichnet die Lage wie folgt[56]): „Ein Monat später wurde die angekündigte neue Ordnung zur Unordnung, die Fabrikbesetzungen, die Unruhen auf den Straßen überstürzten sich in einem beängstigenden Rhythmus; die Produktion war gehemmt und teilweise stillgelegt.

Was war geschehen? Nur etwas, was durchaus vorauszusehen war, nämlich für alle diejenigen, die mit gewissen unabänderlichen wirtschaftlichen Gesetzen rechneten und sich nicht in den Zauber von Worten einspinnen ließen. In ganz Frankreich hatten sich die Unternehmer der verschiedensten Wirtschaftszweige gebeugt und zahlreiche Kollektivvereinbarungen abgeschlossen. Die Arbeiter jedoch, denen die Aufbesserung der Löhne zugute kam, glaubten,

---

55) «Accord Matignon». Im Hôtel Matignon fanden im Juni 1936 die Besprechungen zwischen C. G. T. und C. G. P. F. unter Vorsitz der Regierung statt, die zur Unterzeichnung des sog. accord Matignon am 7. Juni 1936 führte. Im Gefolge dieser Übereinkunft entstanden die sozialen Gesetze des Jahres 1936. Vergl. auch die Ausführungen auf S. 14—15.

56) Auszugsweise Wiedergabe aus Paul Pic «De l'accord Matignon à la loi du 31 Décembre sur l'arbitrage obligatoire» in Revue politique et parlementaire 44e année No 508 vom 10. 3. 1937 S. 448.

daß ihre Kaufkraft im gleichen Verhältnis wachsen würde, was ihnen auch unvorsichtigerweise zugesagt worden war. Sie leugneten die Tatsachen und weigerten sich, zuzugeben, daß diese allgemeine und plötzliche Erhöhung der Löhne fast sofortige Rückwirkungen auf die Preise, die ja von den Erzeugungskosten abhängen, haben würde und folglich auch auf die Lebenskosten und auf die Kaufkraft, die sie für unantastbar hielten.

Während einiger Tage glaubte die Regierung die Gefahr ableugnen zu können, indem sie behauptete, in den ersten Preiserhöhungen spekulative Manöver zu erblicken, die durch eine strenge Anwendung der Art. 419 und 420 Code pénal und darauf durch Rückkehr zu der 1922 außer Kraft gesetzten Kriegsgesetzgebung über unerlaubte Spekulationen eingedämmt werden sollten.

Das Hilfsmittel erwies sich bald als unzulänglich. Die durch das Gesetz vorgesehenen Preis-Überwachungscomités haben gut funktioniert, doch mußte meistens die Rechtmäßigkeit der Preise anerkannt werden. So entstand die Unmöglichkeit, bestimmte Preissteigerungen zu bremsen, die nicht durch Spekulationen entstanden waren, sondern die unausbleibliche Folge erstens der in den Einkaufspreisen enthaltenen Lohnerhöhungen und zweitens der plötzlichen Devalvation von Anfang Oktober (loi monétaire du 1er octobre) bildeten.

Vergeblich versuchten die Massen, sich gegen die Gesetze der Wirtschaft aufzulehnen indem sie nicht ohne Heftigkeit (neue Fabrikbesetzungen, Ausschreitungen gegen Nichtstreikende etc.) die sofortige Anpassung der Löhne forderten bzw. die Einbeziehung einer „gleitenden Lohnklausel" («clause d'échelle mobile») in die Kollektivvereinbarung verlangten, welche jedesmal eine automatische Lohnerhöhung garantiert, wenn der Lebensindex eine gewisse Stufe überschreitet.

Der Gesetzesentwurf zum Währungsgesetz sah diese „bewegliche Leiter" vor. Der Senat widersetzte sich jedoch entschlossen dieser Neuerung. «On a pu dire qu'il y aurait là un cycle infernal, susceptible d'entraîner la ruine du pays et d'aggraver le chômage que, par les lois sociales, on avait entendu résorber».

Die „bewegliche Leiter" ist ersetzt worden durch ein für die Regierung fakultatives Schlichtungs- und Schiedsverfahren zur Regelung der Streitigkeiten, die aus der Erhöhung der Lebenskosten infolge des Währungsgesetzes und den Revisionsmöglichkeiten der Lohnklauseln der Kollektivvereinbarungen entstanden waren. Diese Neuerung ist in Art. 15, 2 des Währungsgesetzes niedergelegt worden. Es ist jedoch zu bemerken, daß die in diesem Artikel vorgesehene Verwaltungsverordnung am 31. Dezember 1936 noch nicht erlassen war und infolgedessen gegenstandslos geworden ist, da die

Ausführungsverordnung vom 16. Januar 1937 zum Gesetz vom 31. Dezember für alle Kollektivkonflikte gleich welchen Ursprungs gilt.

Während im Parlament das Währungsgesetz beraten wurde, versammelte die Regierung die großen Unternehmer- und Arbeitervereinigungen aufs Neue im Hôtel Matignon, um die Grundlage für ein allgemeines Schlichtungs- und Schiedsverfahren zu legen, das die rechtlichen Beziehungen zwischen Unternehmern und Arbeitern wieder normal gestalten sollte und souverän alle Konflikte entscheiden sollte. Als Anfang Oktober ein Vorentwurf fertiggestellt worden war, waren neue Streikwellen besonders in Nordfrankreich ausgebrochen und die Beratungen im Hôtel Matignon erneut aufgenommen, jedoch bald wieder abgebrochen worden. Hierauf legte die Regierung dem Parlament einen Entwurf ihrerseits vor, der jedoch sowohl von der Kammer als auch vom Senat abgelehnt wurde. Nachdem beide Häuser eigene Entwürfe ausgearbeitet hatten, wurde in der Nacht auf den 1. Januar das folgende vorläufige Gesetz angenommen:

Art. 1. In Industrie und Handel müssen die kollektiven Konflikte vor jedem Streik oder lock-out den Schlichtungs- und Schiedsverfahren unterliegen.

Art. 2. Gleichfalls unterliegt dem besagten Verfahren die Regelung der schon entstandenen Konflikte («le règlement des conflits déjà survenus»). Was die laufenden Konflikte anbelangt, hat das Ingangsetzen dieser Verfahren die Verpflichtung für die Parteien zur Folge, die Arbeit wieder aufzunehmen.

Als Übergangsregelung werden alle Streitigkeiten, die geeignet erscheinen, diese sofortige Wiederaufnahme der Arbeit zu verzögern, unmittelbar und ohne Einleitung des Schlichtungsverfahrens vor die Schiedsrichter gebracht. Die Schiedsrichter entscheiden ohne Verzögerung nach dem Stand der vorgebrachten Beweisführungen entweder endgültig oder nur vorläufig: alle Rechte der Parteien bleiben in diesem Falle bis nach Entscheidung der anderen zwischen ihnen anhängigen Streitigkeiten vorbehalten. Die endgültigen und vorläufigen Entscheidungen der Schiedsrichter sind ohne Berufungsmöglichkeit.

Art. 3. Fehlt eine diese Schlichtungs- und Schiedsverfahren vorsehende Vereinbarung, so ist die Regierung bis zum Schluß der ordentlichen Sitzungen 1937 ermächtigt, für alle in Art. 1 erfaßten Konflikte die Modalitäten dieser Verfahren durch im Staatsrat (Conseil d'Etat) erlassene Dekrete in Übereinstimmung mit den Bestimmungen des Art. 15, § 2 des Gesetzes über die Währung (loi monétaire) vom 1. Oktober 1936 festzusetzen.

Das in Art. 15 des Gesetzes über die Währung vorgesehene Dekret wird in Form einer Verwaltungsverordnung (règlement d'administration publique) ergehen. Die nach dem vorliegenden Gesetz und dem besagten Art. 15 des Gesetzes über die Währung vom 1. Oktober 1936 werden zu dem oben festgesetzten Datum außer Kraft gesetzt. Immerhin werden die an diesem Datum begonnenen Verfahren fortgesetzt.

Art. 4. Ist die Einsetzung eines obersten Schiedsrichters (surarbitre) erforderlich, so wird zu diesem Amt ein aktives oder im Ruhestand befindliches Mitglied der «grands corps de l'Etat» ernannt, wenn die Parteien oder die ersten Schiedsrichter sich über dessen Wahl nicht einigen können.

Art. 5. Diese obligatorischen Schlichtungs- und Schiedsverfahren werden im Rahmen der bestehenden Gesetze organisiert. Die beiden Schiedsrichter und der oberste Schiedsrichter haben die Befugnisse von „gütlichen Schlichtern" («d'amiables compositeurs»).

Das Schiedsverfahren hat die Festsetzung einer gerechten Regelung der Arbeitsbedingungen zum Gegenstand, um an den Arbeitsplätzen eine Atmosphäre der Zusammenarbeit zu schaffen unter Wahrung der gegenseitigen Rechte der Parteien: Eigentumsrecht, Recht der Syndikate (droit syndical), persönliche Freiheit, Freiheit der Arbeit, syndikale Freiheit (liberté syndicale).

Art. 6. Der Schiedsspruch wird begründet und wird keine Berufungsmöglichkeit zulassen. Der Schiedsspruch ist zwingend. Er wird veröffentlicht[57])."

2. Erläuterung der einzelnen Bestimmungen.

a) Anwendungsfeld des Gesetzes.

Damit ein Arbeitskonflikt nach dem neuen Gesetz entschieden werden kann, müssen zwei Bedingungen erfüllt sein: 1. muß es eine Industrie oder Handel angehende Streitigkeit sein. Die Kammer wollte ursprünglich den Anwendungsbereich des Gesetzes auch auf die Landwirtschaft ausdehnen: «Les ouvriers agricoles ne doivent pas être les deshérités de la classe ouvrière»[58]). Der Senat sprach sich jedoch dagegen aus und es wurde vereinbart, daß die Regierung später im Hinblick auf den Unterschied zwischen den Arbeitsbedingungen in Landwirtschaft und Industrie oder Handel einen Sonder-Gesetzesentwurf vorlegen solle, 2. muß der Konflikt „kollektiv" sein. Die Einzelstreitigkeiten bleiben innerhalb der Zustän-

57) Die in Art. 3 vorgesehene Ausführungsverordnung ist am 16. Januar 1937 ergangen.

58) Aus P. Pic in Rev. pol. et parl. 10. 3. 37 S. 468.

digkeit der Conseils des prud'hommes; allerdings können diese das Verfahren aussetzen, wenn die betreffenden Einzelstreitigkeiten von einem dem Schiedsverfahren unterworfenen Kollektivkonflikt herzurühren scheinen [59]).

Unter das neue Gesetz fällt jeder Kollektivkonflikt ohne Unterschied, ob es sich um einen Streit über die Auslegung bzw. Anwendung einers chon bestehenden Kolektivvereinbarung handelt, oder um mehr politische als berufliche Streitigkeiten, die aus einem Streik oder lock-out zwischen Parteien entstanden sein können, die noch keine Kollektivvereinbarung abgeschlossen haben oder sich von einer solchen befreien möchten [60]).

### b) Die beiden Verfahren.

Grundsätzlich sieht das Gesetz zwei aufeinander folgende Verfahren vor: zunächst Schlichtungsversuch, und wenn dieser fehlschlägt, Schiedsverfahren.

Dieses verhältnismäßig langwierige Verfahren kommt jedoch nur für zur Zeit des Inkrafttretens des Gesetzes noch nicht anhängige, also zukünftige Streitigkeiten in Frage.

Um der revolutionären Agitation ein Ende zu bereiten, hielt es der Gesetzgeber für das zweckmäßigste, bei den zu dieser Zeit schon laufenden Streitigkeiten die Phase der Schlichtung zu übergehen und gleich das Schiedsverfahren zur Anwendung kommen zu lassen [61]). (Vergl. Art. 2).

Besteht eine Kollektivvereinbarung, welche nähere Bestimmungen über die Anwendung und den Aufbau des obligatorischen Schlichtungs- und Schiedsverfahrens enthält, so müssen diese Vorschriften befolgt werden. Die Regierung überwacht lediglich ihre richtige Ausführung.

Liegt keine Kollektivvereinbarung vor oder enthält sie keine diesbezüglichen Bestimmungen, so ist die Regierung bis zum Schluß der ordentlichen Sitzungen 1937 ermächtigt, für alle in Art. 1 erfaßten Konflikte die Modalitäten dieser Verfahren durch im Staatsrat (Conseil d'Etat) erlassene Dekrete in Übereinstimmung mit den Bestimmungen des Art. 15 § 2 des Gesetzes über die Währung (loi monétaire) vom 1. Oktober 1936 festzusetzen (Art. 3).

Die am 16. Januar 1937 erlassene Ausführungsverordnung hält sich, wie zu erwarten war, in großen Linien an den Entwurf der Kammer, der vom Senat abgelehnt worden war [62]). Demzufolge un-

---

59) So Martini in «L'arbitrage obligatoire dans les conflits collectifs du travail» in «Semaine juridique» No 15 janvier 1937.
60) So P. Pic in Rev. pol. et parl. 10. 3. 37 S. 469.
61) So P. Pic in Rev. pol. et parl. 10. 3. 1937 S. 469.
62) So P. Pic in Rev. pol. et parl. 10. 3. 1937 S. 469/470.

terliegen die zur Zeit des Inkrafttretens des Gesetzes noch nicht ausgebrochenen, also zukünftigen Konflikte, drei abgestuften Schlichtungsversuchen: zuerst vor der «Commission départementale», dann von der «Commission mixte paritaire», «Commission professionelle nationale» und endlich vor der «Commission interprofessionelle». Scheitert auch dieser dritte Schlichtungsversuch, so tritt das Schiedsverfahren in Funktion.

Das Parlament hielt es für notwendig, die Vollmachten der Regierung bezüglich des Schiedsverfahrens einzuschränken. Um die Unparteilichkeit des Schiedsspruches zu gewährleisten, stellt das Gesetz verschiedene Regeln für die Wahl des obersten Schiedsrichters (surarbitre) auf: „Ist die Einsetzung eines obersten Schiedsrichters erforderlich, so wird zu diesem Amt ein aktives Mitglied der «grands corps de l'Etat» ernannt, wenn die Parteien oder die ersten Schiedsrichter sich über dessen Wahl nicht einigen können" (Art. 4) [63]).

c) Durch Gesetz vorgeschriebene Richtlinien.

Der Regierung provisorisch volle Freiheit zur Organisierung der Schlichtungs- und Schiedsverfahren lassend, hat es der Gesetzgeber doch für nötig befunden, sowohl der Regierung als auch den Schiedsrichtern gewisse Grenzen zu setzen, um, wie Pic es ausdrückt, „gefährliche Neuerungen zu verhüten und die Respektierung der fundamentalen Grundsätze, auf denen heute der französische Staat ruht, sicherzustellen".

Art. 5 bestimmt, daß die Schlichtungs- und Schiedsverfahren im Rahmen der bestehenden Gesetze organisiert werden müssen [64]). Weiter sollen die Schiedsrichter beim Versuch, einen gerechten Vergleich zustande zu bringen, sich bemühen, „an den Arbeitsplätzen eine Atmosphäre der Zusammenarbeit zu schaffen unter Wahrung der gegenseitigen Rechte der Parteien: «droit de propriété, droit syndical, liberté individuelle, liberté du travail, liberté syndicale» (Art. 5)."

So dürfen die Schiedsrichter insbesondere keine Maßnahmen anordnen, die die Rechte des Fabrikherrn beeinträchtigen könnten,

---

63) P. Pic an gleicher Stelle: «Cette formule est assez large, et, d'après les explications données au cours des débats, permettre au gouvernement de choisir pour surarbitre soit un membre des grands corps judiciaires (Cour de cassation, Conseil d'Etat, Cour des comptes soit un membre de l'Institut ou de l'enseignement supérieur, soit un inspecteur général des finances, des services administratifs, ou un contrôleur général de l'armée.»

64) P. Pic in Rev. pol. et parl. 10. 3. 1937 S. 471 «En d'autres termes, il ne serait être question, sous couleur d'organiser la conciliation et l'arbitrage, de modifier les dispositions impératives de la législation ouvrière actuellement en vigueur; l'intervention du Conseil d'Etat dans l'élaboration des décrets est d'ailleurs une sérieuse garantie à cet égard.»

wie dies z. B. der Fall wäre, wenn den Arbeiterabgeordneten das Recht zur Kontrolle des Ganges der Fabrik zuerkannt würde oder eine obligatorische Gewinnbeteiligung der Arbeiter eingeführt würde. Auch darf dem Unternehmer nicht die Verpflichtung auferlegt werden, nur in Syndikaten organisierte Arbeiter oder keine der C. G. T. (Confédération générale du travail) nicht angehörige Arbeiter einzustellen [65]).

d) Verpflichtung, alle Kollektivkonflikte vor Ausbruch von Streiks oder lock-outs den gesetzlichen Verfahren zu unterwerfen; keine unmittelbaren Sanktionen.

Der „zwingende" Charakter des Gesetzes kommt in allen Artikeln zum Ausdruck: Verpflichtung, alle Kollektivkonflikte vor Ausbruch von Streiks oder lock-outs den gesetzlichen Verfahren zu unterwerfen (Art. 1); Verpflichtung, unmittelbar nach Ingangsetzen des Verfahrens gegebenenfalls die Arbeit wieder aufzunehmen (Art. 2); Verpflichtung, die Schiedsinstanzen anzurufen, wenn eine Schlichtung nicht zustande gekommen ist (Art. 1 u. 2); zwingender Charakter des Schiedsspruches (Art. 6).

Allerdings sind in dem Gesetz keinerlei Zwangsmaßnahmen gegen Zuwiderhandelnde enthalten. Pic führt aus, daß man die Streiks verbieten und zum Straftatbestand erheben müßte, wie es durch den 1864 abgeschafften Art. 416 Code pénal geschehen war, um wirksame Sanktionen zu schaffen. Der Präsident des Staatsrates habe jedoch öfters erklärt, nicht die Absicht zu haben, das Streikrecht zu unterdrücken, sondern es nur „demokratisieren" zu wollen. Dies heiße, daß die Ausrufung des Streiks erst nach vorheriger Abstimmung erfolgen solle und daß die Minderheit sich dem Mehrheitsbeschluß fügen müsse [66]).

Strafbar sind lediglich Angriffe auf die Freiheit der Arbeit, die durch Streiks verursacht werden können (Art. 414 u. 415 Code pénal).

Über den Schiedsspruch sagt Art. 6, daß er begründet werden müsse, daß er keine Berufungsmöglichkeit zulasse, daß er zwingend sei und veröffentlicht werde. Abgesehen von dem Appell an die öffentliche Meinung durch die Veröffentlichung des Schiedsspruches sieht das Gesetz jedoch keinerlei Maßnahmen gegen die zuwiderhandelnde Partei vor. Es ist öfters im Laufe der letzten Monate vorgekommen, daß die mit dem Spruch unzufriedenen Arbeiter sich aufgelehnt und den Streik mit Fabrikbesetzung ausgerufen haben. Auch mehrere Unternehmer haben Schwierigkeiten gemacht.

65) So Pic in Rev. pol. et parl. 10. 3. 37 S. 471.

66) P. Pic in Revue politique et parlementaire 44e année — No 508 vom 10. März 1937 Seite 471/472.

Solange die Parteien nicht ihre Zustimmung erklärt haben, ist der Schiedsspruch heute also genau so wenig vollstreckbar, wie zur Geltungszeit des Gesetzes von 1892. Paul Pic sagt sehr treffend: «Aussi a-t-on pu dire non sans subtilité que la loi nouvelle instituait bien l'obligation de recourir à l'arbitrage, mais non l'arbitrage obligatoire» [67]).

### 3. Zusammenfassende Feststellungen.

Zusammenfassend ist zu sagen, daß das Gesetz eine Übergangsmaßnahme darstellt, da es automatisch mit dem Schluß der ordentlichen Parlamentssitzungen 1937 außer Kraft tritt und das Verfahren selbst nicht regelt, sondern lediglich der Regierung eine zeitlich begrenzte Vollmacht erteilt. Pic ist der Ansicht, daß das Gesetz bezüglich des zwingenden Charakters auf einem Irrtum beruhe [68]). Trotz der Bestimmungen des Art. 5 garantiere es nicht die syndikale Freiheit, sondern räume der C. G. T. und der C. G. P. F. Monopolstellungen ein. Zwei Bedingungen hält Pic für den erfolgreichen Aufbau eines Schlichtungs- und Schiedsverfahrens für unerläßlich: Erstens, daß die Regierung den Satz des Präsidenten Herriot: «Il n'y a pas de classes dans la République; la notion de classe appartient à l'antiquité, à l'ancien régime» beherzige und zweitens, daß das Parlament baldmöglichst die Abfassung eines endgültigen Gesetzes in Angriff nehme, das nur für die öffentlichen und konzessionierten Betriebe ein durch geeignete Sanktionen unterstütztes zwingendes Schlichtungs- und Schiedsverfahren vorsehe.

## VII. Schlußbetrachtungen

### und Darlegung der Hauptgesichtspunkte der der Kammer im Februar 1938 vorliegenden Gesetzesentwürfe.

Wie aus der vorhergehenden Darstellung ersichtlich ist, hat die Entwicklung des französischen Arbeitsrechtes einen dem früheren deutschen kolektiven Arbeitsrecht ähnlichen Verlauf genommen. Nur ist die ganze Entwicklung in Frankreich — von den letzten

67) P. Pic in Rev. pol. et parl. vom 10. März 1937 Seite 472.

68) «La loi repose sur une équivoque. Il est bien dit (art. ler) que les conflits collectifs doivent être soumis aux procédures de conciliation et d'arbitrage avant toute grève ou lock-out. Il est specifié également (art. 6) que la sentance arbitrale sera obligatoire. Logiquement, ces formules impliqueraient interdiction, pour l'avenir, de toute grève, de tout lock-out; mais une telle interdiction présuppose des sanctions appropriées. Or non seulement aucune sanction n'est prévue, mais le président du Conseil a eu le soin de

Jahren abgesehen — langsamer und viel weniger intensiv als in Deutschland vor sich gegangen, was mit der wirtschaftlichen Struktur Frankreichs zusammenhängt.

Wie festgestellt, ist der kollektive Zusammenschluß vor allem der Arbeiter auch in Frankreich eine Folge der Industrialisierung. Da jedoch Frankreich im Verhältnis zu Deutschland eine kleinere Industrie aufweist und günstigere Verhältnisse bezüglich Bevölkerungsdichte, Reichtum an landwirtschaftlichen Erzeugnissen vorliegen (Frankreich hat nie mehr als rund eine halbe Million Arbeitslose gehabt), war das soziale Problem, das mit dem kollektiven Arbeitsrecht in unmittelbarem Zusammenhang steht, weit weniger akut, als in Deutschland. Erst in den letzten Jahren hat sich die Lage verschärft und scheint eine Entwicklung ähnlich der deutschen nach dem Kriege zu nehmen. Der Gedanke des Klassenkampfes ist besonders durch den wachsenden Einfluß der Gewerkschaften zum Leitmotiv der Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geworden. Das kollektive Arbeitsrecht baut im Grunde auf der von uns heute als verfehlt erkannten Lehre von der wirtschaftlichen und sozialen Gegenspielerschaft der Klassen auf. Sollte sich die wirtschaftliche Lage Frankreichs erheblich verschlechtern, so wird es nach den in Deutschland gemachten Erfahrungen dem Gesetzgeber nicht gelingen, den Gegensatz der Klassen zu überbrücken und den Arbeitsfrieden wieder herzustellen, wenn nicht als Grundsatz der Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Einheit der Bestrebungen beider hervorgehoben und der Gedanke des feindlichen Gegeneinanderstehens der sozialen Schichten aufgegeben wird.

In den Jahren 1935 und 1936 hatten die sozialen Unruhen in Frankreich derartig zugenommen, daß sich die damalige Volksfrontregierung Léon Blum unter dem Druck der C. G. T. genötigt sah, gesetzliche Maßnahmen überstürzt zu treffen. Über den Erfolg des Gesetzes vom 24. Juni 1936 äußert sich P. Pic wie folgt: « ..... l'accord Matignon, qui, théoriquement, aurait dû mettre fin aux grèves et occupations d'usines, pratiquement a donné au contraire à ce mouvement revendicatif des masses un essor menaçant». An die Reden, die von Seiten der C. G. T. über den „Erfolg" der Volksfront gehalten wurden, anknüpfend, bemerkt er: « ... Mais sera-ce vraiement une ère de prosperité et la victoire du prolétariat ne serait-elle pas une victoire à la Pyrrhus?» [69]).

---

faire remarquer, nous l'avons indiqué déjà, qu'il n'entendait nullement porter atteinte au droit de grève. Nous sommes donc en présence d'une obligation platonique, d'une obligation sans sanction».
(Pic in Rev. poll et parl. vom 10. März 1937 Seite 473.)

69) P. Pic in Rev. pol. et parl. vom 10. Sept. 1936 Seite 394.

Ohne allerdings Stellung zu nehmen sagt Pic in seinem Traité élémentaire de législation industrielle: «Si l'on compare le régime actuellement instauré en France aux institutions du Corporatisme totalitaire, il est bien évident que la nouvelle Législation Française sauvegarde un minimum de liberté individuelle et de liberté syndicale, qui n'ont pas survécu au régime fasciste ...“ [70]). Mit diesem Satz ist die neue Gesetzgebung Frankreichs gekennzeichnet. Einerseits sah man sich vor die Notwendigkeit gestellt, von Seiten des Staates aus einzugreifen und andererseits befürchtete man, die über alles geschätzte Freiheit zu sehr einzuschränken.

Vergleicht man die Gesetze vom 24. Juni 1936 und 31. Dezember 1936 mit der Gesetzgebung des Weimarer Staates, so muß festgestellt werden, daß das französische kollektive Arbeitsrecht ebenfalls auf den drei Grundpfeilern des Tarifvertragsrechtes, des Berufsverbandsrechtes und der Schlichtung aufgebaut ist.

Während das Berufsverbandsrecht weder ideell noch materiell sehr wesentliche Unterschiede im Vergleich zur diesbezüglichen Regelung im Weimarer Staat aufweisen, weicht das Gesetz vom 31. Dezember 1936 über das Schlichtungs- und Schiedsverfahren in mehreren Punkten grundsätzlich von der deutschen Regelung ab. Insbesondere sind die Schlichtungs- und Schiedssprüche nach dem Gesetz vom 31. Dezember praktisch rein fakultativ. Es liegt völlig in der Hand der Parteien, sie anzunehmen oder nicht. Eine Verbindlichkeitserklärung eines Schiedsspruches und damit Zwangstarife gibt es nicht. Allerdings ist zu beachten, daß das Gesetz vom 31. Dezember lediglich eine Übergangsregelung darstellt.

Eine Parallele zum Betriebsrätegesetz fehlt in Frankreich. Der Einfluß und die Bedeutung der «délégués ouvriers» des Artikels 31vc, 2 des Gesetzes vom 24. Juni 1936 ist verhältnismäßig beschränkt.

Die Gesetze über die 40 Stundenwoche und die bezahlten Ferien sind Neuerungen, die Deutschland nicht eingeführt hat. Ob sich die 40stündige wöchentliche Arbeitszeit auf die Dauer halten wird, scheint zweifelhaft zu sein. Jedenfalls ist die 40-Stundenwoche heute noch nicht in allen Betrieben eingeführt. Die bezahlten Ferien haben in Deutschland zwar keine gesetzliche Regelung gefunden, sind jedoch praktisch durch die Tarifordnungen verwirklicht.

Es ist bemerkenswert und interessant zu beobachten, wie im französischen Recht und im wirtschaftlichen und sozialen Leben der Individualismus durch die Entwicklung gezwungen wird, zugunsten des „kollektiven“ Gedankens zurückzuweichen [71]).

70) 2e suppl. à la 6e édit. Seite 68.

71) Jules Lautman in Rev. pol. et parl. 44e année — No 508 vom 10. März 1937 Seite 439: «L' organisation syndicale du pays forme ainsi avec

Ohne Zweifel steht das französische kollektive Arbeitsrecht erst am Anfang seiner Entwicklung. Nachdem die Ausdehnung des Syndikalismus in den letzten Jahren in der Volksfrontregierung Léon Blum's und den „sozialen Gesetzen" des Jahres 1936 ihren Höhepunkt gefunden hat, machen sich heute wachsende Widerstände geltend. Man beginnt, sich davon zu überzeugen, daß die Zusicherung, der „Arbeitsfriede" werde unter einem starken Syndikalismus von selbst wieder hergestellt werden, vielleicht erst dann ihre Verwirklichung finden kann, wenn diese „Stärkung" des Syndikalismus in eine Diktatur der Linken ausartet.

Vergebens hat die Regierung im Laufe des Jahres 1937 und im Januar 1938 wiederholt versucht, C. G. P. F. und C. G. T. zur Wiederaufnahme der Verhandlungen unter ihrem Vorsitz zu bewegen. Die Gegensätze der beiden größten Arbeitgeber- bzw. Arbeitnehmerverbände haben sich nicht überbrücken lassen [72]). Auch hat die C. G. P. F. erklärt, daß sie sich außerstande sehe, über einschneidende Veränderungen der heutigen Struktur Frankreichs mit der C. G. T. zuv erhandeln undh at an die zuständigen verfassungsmäßigen Stellen, nämlich die Regierung und das Parlament verwiesen [73]).

Seit 28. Januar 1938 liegen nun der Kammer und dem Senat 6 Gesetzentwürfe der Regierung unter dem zusammenfassenden Titel «statut moderne du travail» vor, die mit den Gesetzen des Jahres 1936 in organischem Zusammenhang stehen.

Von diesen 6 Entwürfen vervollständigen und ändern zwei — «arbitrage obligatoire» und «conventions collectives» — unter Zugrundelegung der nunmehr einjährigen Erfahrung die von der Regierung Léon Blum vorgeschlagenen und vom Parlament am 31. Dezember bzw. 24. Juni 1936 angenommenen Gesetze ab.

Nach bisherigem Recht kann der Abschluß einer Kollektivvereinbarung nicht erzwungen werden. Eine Berufsgruppe kann sich trotz wiederholter Aufforderung der anderen Partei weigern, eine Veeinbarung abzuschließen, sodaß die Vermittlung des Arbeitsmini-

---

le développement des contrats collectifs rendus obligatoires à l'égard des minorités réfractaires et la conciliation et l'arbitrage le cadre qui, juridiquement, transforme la nation en groupes sociaux organisés au lieu d'individus travaillant isolément dans l'anarchie engendrée par le libéralisme individuel».

72) «. . Cette situation est d'autant moins acceptable pour nos mandants que la C. G. T., bénéficiaire de ce monopole, a aussi celui d'une fidélité inébranlable et violemmant affirmé au principe de la lutte des classes, alors qu'une réunion comme celle que vous envisagez paraît manquer à la loyauté que vous désiriez y voir présider si tous les participants ne renoncent pas à cette lutte des classes et n'affirment pas publiquement leur volonté de collaboration.» Aus einem Brief des Vorsitzenden der C. G. P. F. vom 11. 1. 38 an den Ministerpräsidenten (Rapport par J. Moch S. 22).

73) So auf S. 23, Rapport par J. Moch.

sters und des «Conseil national économique» (Art. 31vc Code du travail) verhindert wird. Um die sich hieraus ergebenden Schwierigkeiten zu beseitigen und um gleichzeitig das Problem der Erneuerung der am 28. Februar 1938 ablaufenden Kollektivvereinbarungen zu lösen, sieht der Entwurf der Regierung vor, den Parteien nach einem Monat erfolgloser Vermittlungsversuche des Arebitsministers eine „Berufssatzung" («statut professionnel») aufzuzwingen, die im «Conseil d'Etat» nach Anhören der bedeutendsten Syndikate und des «Conseil national économique» ausgearbeitet wird. Diese Satzung — man wird schwerlich noch von einer Vereinbarung sprechen können — enthält „allgemeine Richtlinien über die berufliche Organisierung der Beziehungen zwischen Unternehmern und Arbeitern" und bindet letztere bis zum Abschluß oder Erneuerung einer Kollektivvereinbarung.

Dieser Entwurf der Regierung ist von allen Seiten stark angegriffen worden, da man nicht will, daß die freie Kollektivvereinbarung durch eine vom Staat aufgezwungene Satzung ersetzt wird. Es ist nur die Frage, wie man anders den Zustand überbrücken will, der dann eintreten kann, wenn eine der Parteien sich weigert, überhaupt über den Abschluß einer Kollektivvereinbarung zu verhandeln.

Der Entwurf über das Schlichtungs- und Schiedsverfahren sieht im Gegensatz zur bisherigen Regelung vor, daß in den Kollektivvereinbarungen genaue Bestimmungen über das Schlichtungs- und Schiedsverfahren enthalten sein müssen. Ein staatlich geregeltes Verfahren tritt nur dann in Funktion, wenn der Konflikt den Rahmen der Kollektivvereinbarung überschreitet oder wenn überhaupt keine Kollektivvereinbarung vorhanden ist.

Art. 8, der im wesentlichen auf Art. 15 des Währungsgesetzes («loi monétaire du 1er octobre 1936») zurückgreift, besagt, daß das Schlichtungs- und Schiedsverfahren eingeleitet werden kann, wenn eine erhebliche Verteuerung der Lebenskosten die Abänderung der Lohnklauseln erforderlich machen soltle. Hierüber ist besonders im Hinblick darauf, daß die Arbeiterorganisationen die „gleitende Lohnklausel" gefordert haben, viel debattiert worden [74]).

Der letzte Teil des Gesetzesentwurfes behandelt Ausführung und Wirkung der Schiedssprüche. Wird gegen den Schiedsspruch von einer der Parteien Einspruch erhoben, so unterliegt der Schiedsspruch der Bestätigung durch den Staatsrat («Conseil d'Etat»), was einer Berufung gleichkommt. Der Schiedsspruch kann vom Staatsrat bestätigt oder aufgehoben werden.

74) Vergl. die Ausführungen hierzu auf S. 34, 35.

Die Probleme zweier weiterer Entwürfe über Einstellung, Entlassung und Streik — «embauchage et licenciement» einerseits, «statut de la grève» andererseits — waren bereits von der Regierung Léon Blum geprüft worden. Nach geltendem Recht kann der Unternehmer einstellen, wen er will. Da dies häufig zu Mißbräuchen geführt hat, sollen die Einstellungen nunmehr unter staatlicher Aufsicht stehen. Bezüglich der Entlassung wird festgesetzt, daß eine Kündigung begründet werden muß und nicht aus anderen als in der Kündigung angegebenen Gründen erfolgen darf. Massenentlassungen wegen Arbeitsmangels müssen 15 Tage vorher den Arbeitern und der betreffenden öffentlichen Dienststelle mitgeteilt werden und sollen nach einer vorher aufzustellenden, der Beschäftigungszeit, dem Familienstande, der Tüchtigkeit des Arbeiters Rechnung tragenden Liste erfolgen, die den darin aufgeführten Arbeitern während sechs Monaten ein Vorrecht auf Wiedereinstellung gewährt.

Über die Probleme des die Streiks betreffenden Gesetzesentwurfes äußert sich der Hauptberichterstatter der «commission du travail» der Kammer treffend wie folgt:

«Enfin, toutes difficultés semblant prévues et pacifiquement solubles, il n'en démeure pas moins que la grève peut néanmoins éclater. Sa légalité démeure et, si celle-ci était abolie, quelle serait, en fait, la valeur d'une telle interdiction? Régler les problèmes juridiques que pose la grève en matière de contrat de travail, d'occupation des bâtiments, éviter toute atteinte à l'ordre public, rentrer aussi rapidement que possible dans la voie des procédures pacifiques constituent les buts projet ....» [75]).

Nach Ausbruch eines Streiks soll die Polizeibehörde eine geheime Abstimmung der Streikenden über die Fortsetzung des Streiks veranlassen. Stimmt die Mehrzahl für den Streik, so wird die Ausführung der Kollektiv- oder Einzelarbeitsverträge der Streikenden bis zu einer neuen Abstimmung gegen den Streik oder bis zur Bekanntgabe des Schiedsspruches ausgesetzt. Der Unternehmer darf keine Entlassungen vornehmen. Das Schiedsverfahren kommt unmittelbar zur Anwendung. Ist der Betrieb des Unternehmens für die Lebensmittelversorgung oder die Sicherheit der Bevölkerung oder für das Arbeiten anderer Unternehmen unbedingt notwendig, so kann die Regierung unmittelbar eingreifen. Stimmt die Mehrzahl der Arbeiter gegen den Streik oder wird dieser nach erfolgtem Schiedsspruch fortgesetzt, so kommen die Strafbestimmungen des Art. 414 Code pénal zur Anwendung. Dies kommt jedoch nicht in Frage, wenn sich der Unternehmer weigert, den Schiedsspruch zu befolgen.

75) So auf S. 27, Rapport par J. Moch.

Der fünfte Entwurf über die Arbeiterabgeordneten («délégués ouvriers») stellt eine Zusammenfassung der diesbezüglichen seit Abschluß des «accord Matignon» festgelegten und in den hauptsächlichen Kollektivvereinbarungen enthaltenen allgemeinen Grundsätze dar. Art. 1 bis 3 des Entwurfes dehnen die Befugnisse der Abgeordneten auf das Vorbringen kollektiver Wünsche und Forderungen der Belegschaft aus. Die folgenden Artikel begründen die grundsätzliche Trennung zwischen Arbeitsverhältnis und Abgeordnetenstellung. Ein Verfahren vor dem «conseil des prud'hommes» oder dem «juge de paix» kann auf Antrag des Unternehmers zwecks Absetzung des Abgeordneten eingeleitet werden.

Der letzte Entwurf endlich, der die Vermittlung von Arbeitsplätzen zum Gegenstand hat, enthält Bestimmungen über die Einrichtung diesbezüglicher staatlicher und privater Büros.

Diese kurze Darlegung der Hauptgesichtspunkte der sechs Gesetzesentwürfe der Regierung zeigt, mit welchen prinzipiellen Fragen sich die gesetzgebenden Körperschaften Frankreichs zu befassen haben: Aufrechterhaltung oder Abschaffung privater Vermittlung von Arbeitsplätzen, Regelung der Entlassungen, Absetzung der Arbeiterabgeordneten, staatliche Übergangs-Berufssatzung, Ausdehnung der Schiedsverfahren, „Normalisierung" der Streiks, Aussetzung, jedoch nicht Aufhebung der Arebitsverträge während der Dauer eines Streiks, Eingriffsrecht des Staates, sind die hauptsächlichen Punkte.

Zweifelsohne werden die Entwürfe der Regierung nicht wörtlich angenommen werden, doch sind die Hauptgesichtspunkte der angestrebten Reformen zu erkennen. Über die Zielsetzung des «statut moderne du travail» äußert sich Jules Moch wie folgt: «Le but essentiel de la nouvelle législation est d'étendre le domaine du droit au plus grand nombre possible de différends du travail [76]). Um dieses Ziel einer wirklichen sozialen Befriedigung Frankreichs zu erreichen, wird es in Zukunft vor allem auf den Geist der Zusammenarbeit aller Schichten ankommen, was Ministerpräsident Chautemps in einem Brief an die C. G. T. in die folgenden Worte kleidet:

«Il me plaît en effet d'observer, avant d'entrer dans l'examen détaillé de vos revendications, que vous y mettez en lumière deux préoccupations essentielles, qui sont également celles du Gouvernement, et qui devraient rallier tous les bons citoyens: l'accroissement de la production et le respect de la loi» [77]).

---

76) So auf S. 25, Rapport par Jules Moch.
77) So auf S. 12/13, Rapport par Jules Moch.

## ANHANG.

**Textübersetzung des Gesetzes über die Kollektivvereinbarungen vom 24. 6. 1936;**

**des Gesetzes über die bezahlten Ferien vom 20. Juni 1936;**

**des Gesetzes über die 40-Stundenwoche vom 21. Juni 1936.**

Gesetz über die Abänderung und Ergänzung des Kapitels «IV bis» des Titels II Band I Code du Travail: „Von dem Arbeitsvertrag" vom 24. Juni 1936:

Art. 1. Folgende Bestimmungen, die die Art. 31va, 31vb, 31vc, 31vd, 31ve, 31vf, 31vg bilden und die Abschnitte IV des Kapitels «IV bis» des Titels II Band I des Code du Travail schaffen, sind in der nachfolgenden Form kodifiziert:

Abschnitt «IV bis»

Von der beruflichen Organisierung der Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern durch Kollektivvereinbarungen:

Art. 31va. Auf Verlangen eines interessierten Arbeitgeber- oder Arbeitnehmersyndikates wird der Arebitsminister oder sein Stellvertreter die Einberufung eines gemischten Ausschusses zwecks Abschlusses einer Kollektivvereinbarung anordnen, die bezweckt, die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern einer Industrie- oder Geschäftsbranche für ein bestimmtes Teilgebiet (région) oder für das gesamte Staatsgebiet zu regeln.

Der gemischte Ausschuß besteht aus den Vertretern der „repräsentativsten" Arbeitgeber- und Arbeitnehmersyndikate des betreffenden Industrie- oder Geschäftszweiges des vorgesehenen Teilgebietes oder des ganzen Staatsgebietes, wenn es sich um eine nationale Vereinbarung handelt.

Art. 31vb. Wenn der auf Grund des vorhergehenden Artikels einberufene Ausschuß sich nicht bezüglich einer oder mehrerer in der Kollektivvereinbarung einzuführender Bestimmungen einigen kann,so muß der Arbeitsminister nach Befragen der interessierten Sektionen des nationalen Wirtschaftsrates einschreiten, um zur Lösung des Streites beizutragen.

Art. 31vc. Die aus der getroffenen Übereinkunft in dem gemischten Ausschuß, versammelt auf Grund der Art. 31va und 31vb, herstammende Kollektivvereinbarung muß angeben, ob sie auf bestimmte oder unbestimmte Zeit abgeschlossen ist und ferner Bestimmungen enthalten betreffend:

1. Die Syndikats- und Meinungsfreiheit der Arbeitnehmer;

2. die Einsetzung von Abgeordneten in den mehr als 10 Personen beschäftigenden Unternehmen, die von der Gefolgschaft gewählt werden und die die Befugnis haben, der Betriebsleitung die nicht unmittelbar erfüllten Einzelforderungen betreffend die Anwendung der Lohntarife, des Arbeitsgesetzes und anderer Gesetze und Verordnungen zum Schutz der Arbeiterschaft, die Hygiene und die Sicherheit vorzubringen; auf ihr Verlangen hin können sich die gewählten Abgeordneten von einem Vertreter ihres Berufssyndikates begleiten lassen;

3. die Mindestlöhne nach Kategorien und Gebieten;

4. die Kündigungsfrist;

5. die Organisierung der Lehre;

6. das Verfahren, nach welchem die aus der Anwendung der Kollektivvereinbarung herrührenden Zwischenfälle geregelt werden;

7. das Verfahren, nach welchem die Kollektivvereinbarung revidiert und abgeändert werden kann.

Die Kollektivvereinbarungen dürfen keine den in Kraft befindlichen Gesetzen und Verordnungen entgegenstehende Bestimmungen enthalten.

Art. 31vd. Die Bestimmungen des Kollektivvertrages, auf den in vorstehenden Artikeln hingewiesen wird, können durch Verordnung des Arbeitsministers zwingend für alle Arbeitgeber und Arbeitnehmer der im Anwendungsbereich der Vereinbarung einbegriffenen Berufe und Gebiete werden. Diese Ausdehnung der Wirkungen und Sanktionen des Kollektivvertrages erfolgt für die Dauer und zu den durch besagten Vertrag vorgesehenen Bedingungen.

Art. 31ve. Vor Erlaß der im vorhergehenden Artikel vorgesehenen Verordnung, muß der Arbeitsminister im «Journal officiel» eine Bekanntmachung bezüglich der vorgesehenen Ausdehnung veröffentlichen, mit der besonderen Angabe des Ortes, wo der Vertrag in Anwendung des Art. 31c niedergelegt worden ist und in dem er die Berufsorganisationen und alle interessierten Personen auffordert, ihm innerhalb einer von ihm festgesetzten Frist von mindestens 14 Tagen, ihre Bemerkungen und Meinungen bekanntzugeben.

Der Minister muß außerdem die Meinung der zuständigen Berufssektionen des nationalen Wirtschaftsrates einholen.

Art. 31vf. Die durch den vorhergehenden Artikel vorgesehene Verordnung verliert ihre Gültigkeit, wenn die Vertragspartner sich zu ihrer Kündigung, Revision oder Abänderung geeinigt haben.

Der Arbeitsminister kann die Verordnung durch eine andere gemäß den Art. 31vd und 31vc erlassene Verordnung widerrufen, wenn es sich herausstellt, daß die Kollektivvereinbarung nicht mehr der wirtschaftlichen Lage der in diesem Teilgebiet interessierten Industrie- oder Geschäftsbranche entspricht.

Art. 31vg. Ein im Ministerrat erlassenes Dekret bestimmt die anderen Anwendungsmöglichkeiten des Abschnittes.

Art. 2. Der Artikel 31c Band I des Arbeitsgesetzes ist wie folgt ergänzt:

„Ein Exemplar des Textes der von beiden Teilen unterschriebenen Kollektivvereinbarung ist ebenfalls durch eine der Parteien («la partie la plus intelligente») dem Arbeitsminister einzusenden."

Art. 3. Jedes Berufssyndikat, das nicht Partei der Kollektivvereinbarung ist, kann später beitreten.

Dieser Beitritt erlangt Gültigkeit erst am Tage nach der Anzeige bei dem betreffenden Sekretariat oder Kanzlei, wo ein Exemplar der Vereinbarung laut § 2 des Art. 31c deponiert wurde.

## Gesetz betreffend die Einführung von bezahlten Ferien in der Industrie, im Handel, in den freien Gewerben, für Hausgehilfen und in der Landwirtschaft vom 20. Juni 1936.

### Kapitel IV.

### Jährliche Ferien.

Art. 54f. Jeder Arbeiter, Angestellte oder Lehrling, der in einem industriellen, kaufmännischen oder freien Gewerbe, oder in einem Konsumverein beschäftigt ist, sowie jeder einer Werkstatt angehörige Geselle oder Lehrling hat, nach einem Jahr ununterbrochener Arbeit im gleichen Unternehmen, Anrecht auf jährliche, ununterbrochene und bezahlte Ferien von einer Mindestdauer von 15 Tagen, die mindestens 12 Arbeitstage enthalten müssen.

Falls die gewöhnliche Ferienperiode in dem Unternehmen bereits schon nach 6monatiger ununterbrochener Arbeitsleistung eintritt, so hat der Arbeiter, Angestellte, Geselle oder Lehrling Anrecht auf eine Woche ununterbrochener bezahlter Ferien.

Die vorhergehenden Bestimmungen berühren nicht bestehende Bräuche oder Bestimmungen von Kollektivvereinbarungen, die noch längere bezahlte Ferien vorsehen.

Art. 54g. Der Arbeiter, Angestellte, Geselle oder Lehrling erhält für seine Ferien eine tägliche Entschädigung gleichkommend: 1. dem Lohn, den er während der Ferienzeit verdient hätte, wenn er nach der Arbeitszeit bezahlt wird; 2. der Durchschnittsvergütung, die er für eine gleiche Zeit in dem seinen Ferien vorangehenden Jahre erhalten hat, wenn er auf irgendeine andere Art bezahlt wird.

Bei der Festsetzung der Entschädigung muß den Familienzulagen und den Nebenverdiensten, die er während seiner Ferien nicht beziehen würde, Rechnung getragen werden.

Art. 54h. Jedwede Abmachung, die den Verzicht des Arbeiters, des Angestellten, Gesellen oder Lehrlings auf die durch vorstehende Bestimmungen vorgesehenen Ferien enthält, ist ungültig und zwar auch dann, wenn eine Ausgleichsentschädigung bewilligt wird.

Art. 54i. Für Gewerbe, Industrie und Geschäfte, in denen die Arbeiter, Angestellten, Gesellen und Lehrlinge normalerweise nicht während eines ganzen Jahres im gleichen Unternehmen beschäftigt sind, bestimmt ein im Ministerrat gefaßtes Dekret die Modalitäten, nach denen die Bestimmungen dieses Kapitels angewandt werden können, insbesondere die Bildung von Ausgleichskassen durch die betreffenden Unternehmer.

Art. 54j. . . . . .

## Gesetz zur Einführung der 40-Stundenwoche in den industriellen und kaufmännischen Unternehmen und zur Festsetzung der Arbeitszeit für unterirdische Gruben vom 21. Juni 1936.

Art. 1 — Kap. II (Arbeitszeit) des Titels I Band II des Code du Travail ist wie folgt abzuändern:

Art. 6. In industriellen, kaufmännischen, gewerblichen und genossenschaftlichen Unternehmen oder deren Filialen, gleich welcher Art, öffentliche oder private, nichtreligiöse oder religiöse, selbst wenn sie den Charakter einer beruflichen Lehr- oder Wohltätigkeitsanstalt haben, einschließlich der öffentlichen Hospitale und Irrenanstalten, kann die tatsächliche Arbeitszeit der Arbeiter und Angestellten beiderlei Geschlechts und jeden Alters 40 Stunden in der Woche nicht überschreiten.

Art. 7. Im Ministerrat nach Befragung der Berufssektionen des nationalen Wirtschaftsrates erlassene Dekrete bestimmen nach Berufen oder Industrien für die Gesamtheit des Staatsgebietes oder für Teilgebiete die Anwendungsmodalitäten des vorhergehenden Artikels.

Diese Dekrete werden entweder ex officio oder auf Verlangen einer oder mehrerer interessierter Arbeitgeber- oder Arbeitnehmer-

organisationen erlassen. In dem einen und anderen Fall müssen diese Organisationen befragt werden; sie müssen ihre Meinung innerhalb eines Monats bekanntgeben.

Für den Fall, daß zwischen interessierten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen Vereinbarungen bestehen, müssen sich die Dekrete an diese halten.

Art. 8. . . . . .

Art. 9. . . . . .

Art. 10. Die Anwendung der Art. 6—9 berührt nicht die Bräuche oder Kollektivvereinbarungen, die niedrigere Grenzen vorsehen.

Art. 2. Es kann eine Herabsetzung des Lebensniveaus der Arbeiter durch die Anwendung dieses Gesetzes, das kein entscheidender Grund für die Herabsetzung des Arbeitsentgeltes sein kann, nicht erfolgen.

Art. 3. Die Art. 6—13, die gegenwärtig das Kap. II (Arbeitsdauer) des Titels I Band II Code du Travail bilden, sind aufgehoben.

# LITERATUR-VERZEICHNIS


Bender: Rapport sur la convention de travail, Annexe No 462 — Sénat, 1936, session ordinaire.

Boitel: La législation concernant les conventions collectives de travail in „Le Droit Ouvrier" Jan./Febr. 1937, Seite 2.

Capitant et Cuche: Précis de législation industrielle 4e édition 1936 — Coll. Petits Précis Dalloz.

Debré: Commentaire de la loi du 24 juin 1936 in Recueil Périodique Dalloz, 10e cahier 1936 4e partie, Seite 369—374.

Drouillat: Commentaire de la loi du 24 juin 1936 sur les conventions collectives du travail in „Les Lois Nouvelles" 56e année, No 3 et 7, 25 janvier 1937, 5 mars 1937.

Dubrulle: Les congés annuels payés (loi du 20 juin 1936) „Journal des Notaires" du 20 décembre 1936, S. 1281.

de la Gressaye: Les contrats collectifs (loi du 24 juin 1936) in „Gazette des Prud' hommes" du 15 juillet 1936, S. 201.

Laroque: Les conventions collectives de travail, Rapport. Journal officiel Doc. adm. fasc. 1, Seite 1—22 3 janvier 1935.

Lautman: Le progrès du facteur collectif dans le droit français in „Revue politique et parlementaire" 44e année — No 508, 10 mars 1937.

Martin: Les problèmes posés par l' extension des conventions de travail. Rapport. Journal officiel, Doc. adm. fasc. 14, p. 255—261. 21 avril 1937.

Martini: L' arbitrage obligatoire dans les conflits collectifs du travail in „La Semaine Juridique" No 15 janvier 1937.

— L' arbitrage obligatoire dans les conflits collectifs du travail. Commentaire du Décret du 16 janvier 1937 in „La Semaine Juridique" 1937 5 février No 6.

Moch: „Rapport général fait au nom de la commission du travail sur le statut moderne du travail." No 3615 — Chambre des Députés 16e législature, session de 1938. Annexe au procès verbal de la séance du 10 février 1938.

Molitor: Europäisches Arbeitsvertragsrecht, Marburg 1928, I. Teil.

Oualid: La législation sociale in „Revue d' Economie Politique", 5e année No 3, mai—juin 1937.

Paulin: Rapport sur les procédures de conciliation et d' arbitrage dans les conflits collectifs. Annexes No 1537 et 1575 — Chambre des deputés, 16e législature, 2e session extraordinaire de 1936.

Pic: Traité élémentaire de législation industrielle. Les lois ouvrières. 2e suppl. à la 6e édit. Rousseau, Paris 1937.

— Traité de législation industrielle, les lois ouvrières, 6e édition 1931.

— De l' accord Matignon à la loi du 31 décembre 1936 sur l' arbitrage obligatoire in „Revue politique et parlementaire" 44e année No 508, 10 mars 1937.

— Autour de la loi du 24 juin 1936 sur les conventions collectives de travail in „Revue politique et parlementaire" 1936, 10 septembre 1936, p. 393—420.

Ramette: Rapport fait au nom de la commission des finances chargée d' examiner le projet de loi portant fixation du budget général de l' exercice 1937 (travail) No 1288 — Chambre des Deputés, 16e législature, 2e session extraordinaire, Annexe au procès-verbalde la séance du 12 novembre 1936.

Raynaldy: Annexe au Rapport fait sur les procédures de concillation et d' arbitrage dans les conflits collectifs. Annexe No 881 — Sénat 1936, 2e session extraordinaire.
Raynaud: Avis sur les proédures de conciliation et d' arbitrage dans les conflits collectifs. Annexe — Sénat 1936 2e session extraordinaire.
Sevelle: Les conventions collectives du travail in „Patrons et Artisans" juillet 1936, p. 267.
Vincent: La dissolution du contrat de travail, Paris 1935, Librairie Générale de Droit & de Jurisprudence.

**Zeitschriften.**

Dalloz, Recueil périodique et critique, Paris
Sirey, Recueil général des lois et de arrêts, Paris
Journal des notaires
Gazette des prud 'hommes
Patrons et artisans
Le droit ouvrier, Paris
Revue politique et parlementaire
Revue d' économie politique
La semaine juridique
Les lois nouvelles, Paris.

## LEBENSLAUF

Am 6. Februar 1914 wurde ich, Wolfram Reinhard Hucke, als Sohn des jetzigen Direktors und Hauptmanns d. R. a. D. Peter Hucke und seiner Ehefrau Doris, geb. Becker, zu Madrid in Spanien geboren. Meine erste Kindheit verbrachte ich in Deutschland, kehrte jedoch im Frühjahr 1923, als mein Vater seine Tätigkeit wieder nach Spanien verlegte, in meinen Geburtsort zurück, wo ich bis zum Sommer 1932 verblieb. Ich besuchte die dortige Deutsche Oberrealschule und bestand 1932 die Reifeprüfung. Französische und englische Sprachstudien führten mich wiederholt in die Schweiz und nach Frankreich (Universität Toulouse). Mein rechtswissenschaftliches Studium begann ich im Winter-Semester 1932/33 an der Universität Marburg, hörte im Winter-Semester 1934/35 an der Universität München und kehrte anschließend wieder nach Marburg zurück. Am 26. Juni 1937 bestand ich das erste juristische Staatsexamen am Oberlandesgericht in Kassel.